

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DAN PROFESIONALISME GURU DENGAN KINERJA
GURU PAUD DI KECAMATAN KOTA MUKOMUKO**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk
memperoleh Gelar Magister Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Negara**

Disusun Oleh :

HETTI PUSVITASARI

NIM. 500633833

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2017

ABSTRACT

RELATIONSHIP BUTWEN PRINCIPAL LEARDERSHIP AND TEACHER PROFFESIONALISME WITH TEACHER PERFORMANCE IN THE DISTRICTS CITY AT MUKOMUKO

Heti Pusvitasari
hetipusvitasari@gmail.com

Graduated Studies Program
Indonesia Open University

Education with national standards aimed at ensuring the quality of education in Indonesia in the framework of the national life and form the character and dignified civilization. Generally, this research aims to find out about the relationship of the principal and teacher satisfaction with the performance of early childhood teachers in the district of Kota Mukomuko so as to improve learning outcomes. Accordance with the object and nature of the problem to be studied, this study used a quantitative, descriptive, with a correlation study design. Descriptive analysis indicate where early childhood teacher performance Mukomuko City District Mukomuko in good category 65,5%, ie the mean or average score of 61.4155 located at intervals of 52 - 63. However, there is still a teacher whose performance in the category enough which shows not optimal in teaching and carry out the professional duties of 15.2% in enough categories, according to the results of data contained in the indicator of the ability to analyze the results of learning and the ability to draw up improvement and enrichment programs to students. While the descriptive analysis results indicate a good school leadership or 71.8%. In actual reality that affects not only the teacher kenerjanya school leadership and professionalism of teachers, many other factors are very complex and therefore other factors beyond the study models that influence teacher performance of 56.20%. Factors outside the regression model and the study of the school culture, for example, supervision by the principal motivation to work, pedagogical and others were not examined.

Keywords : Leadership Principal , Teacher Job Satisfaction , Performance Master

ABSTRAK

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN PROFESIONALISME GURU DENGAN KINERJA GURU PAUD DI KECAMATAN KOTA MUKOMUKO

Hetti Pusvitasari
hetipusvitasari@gmail.com

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Pendidikan dengan standar nasional bertujuan menjamin mutu pendidikan di Indonesia dalam rangka mencerdaskan kehidupan berbangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang hubungan kepala sekolah dan kepuasan guru dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Kota Mukomuko sehingga dapat meningkatkan hasil belajar. Sesuai dengan tujuan penelitian dan sifat masalah yang akan diteliti, maka penelitian ini menggunakan kuantitatif, deskriptif, dengan rancangan penelitian korelasi. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja guru PAUD Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko dalam kategori baik 65,5% yaitu diperoleh mean atau skor rata-rata sebesar 61,4155 yang terletak pada interval 52 – 63. Namun demikian masih terdapat guru yang kinerjanya dalam kategori cukup yang menunjukkan belum optimal dalam mengajar dan melaksanakan tugas profesionalnya sebesar 15,2% dalam kategori cukup, ini menurut hasil data terdapat pada indikator kemampuan menganalisis hasil belajar dan kemampuan menyusun program perbaikan serta pengayaan kepada peserta didik. Sedangkan Hasil analisis deskriptif kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan baik atau 71,8%. Dalam kenyataan sebenarnya yang mempengaruhi kinerjanya guru tidak hanya kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru, banyak faktor lain dan sangat kompleks oleh karenanya faktor lain diluar model penelitian ini yang mempengaruhi kinerja guru sebesar 56,20%. Faktor di luar model regresi dan penelitian ini misalnya budaya sekolah, supervise oleh kepala sekolah motivasi kerja, kompetensi pedagogik dan lain sebagainya yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Guru, Kinerja Guru

Plagiarism Scan Report

Summary	
Report Genrated Date	13 May, 2016
Plagiarism Status	86% Unique
Total Words	646
Total Characters	4874
Any Ignore Url Used	

Content Checked For Plagiarism:

Apabila dimungkinkan adanya kombinasi lain, seseorang bisa jadi pimpinan yang lemah, tetapi masih merupakan manajer yang cenderung efektif khususnya apabila ia kebetulan mengelola orang-orang yang sangat memahami pekerjaan mereka dan memiliki motivasi yang kuat untuk bekerja. Keadaan seperti ini kecil kemungkinannya dan karenanya kita berharap agar para kepala sekolah sebagai pimpinan yang memiliki kemampuan kepemimpinan yang cukup tinggi. Kepala Sekolah adalah sebagai pemimpin yang mampu menggerakkan pengikutnya untuk berlomba dalam kebaikan menurut bakatnya, sebagaimana Firman Allah SWT artinya "Setiap orang mempunyai bakat atau kemampuan tertentu, maka berlombalah untuk mengejar kebaikan". (QS. Al- Baqoroh ayat 148). Kepala sekolah juga sebagai pemimpin harus dapat menggerakkan mentalitas saling membantu dalam urusan kebaikan sebagaimana firman Allah SWT: "Maka hendaklah saling membantu dalam kebaikan dan taqwa sehari-hari, jangan saling membantu dalam kejahatan dan penyelewengan" (QS Al-Maidah ayat 2).

Setiap kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi perlu menguasai serta mempunyai kemampuan untuk memotivasi bawahannya, agar kepala sekolah dapat mempengaruhi terhadap bawahannya harus memahami apa yang menjadi kebutuhan bawahannya. Keberhasilan dalam mengelola sekolah ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dalam suatu organisasi hendaknya menyadari serta tanggap teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja guru antara lain dengan memberikan motivasi kepada guru agar dapat melaksanakan serta menjalankan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan.

Salah satu tugas seorang kepala sekolah adalah untuk bisa menciptakan guru profesional agar bisa bekerja sesuai dengan arahan yang diberikan. Lebih jauh kepala sekolah sebagai pimpinan harus mengetahui kinerja guru-gurunya. Karena kinerja paling tidak berkaitan dengan kepemimpinan sekolah serta juga kepentingan guru itu sendiri, oleh karena itu bagi sekolah PAUD, hasil penilaian kinerja dari para guru sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai macam hal diantaranya identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan, promosi dan berbagai aspek lain. Sedangkan bagi para guru suatu penilaian dapat berperan menjadi umpan balik tentang berbagai hal yaitu kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuannya, jalurnya, rencananya serta pengembangan karirnya. Sehingga secara bertahap hendaknya mengadakan penilaian kinerja guru-gurunya.

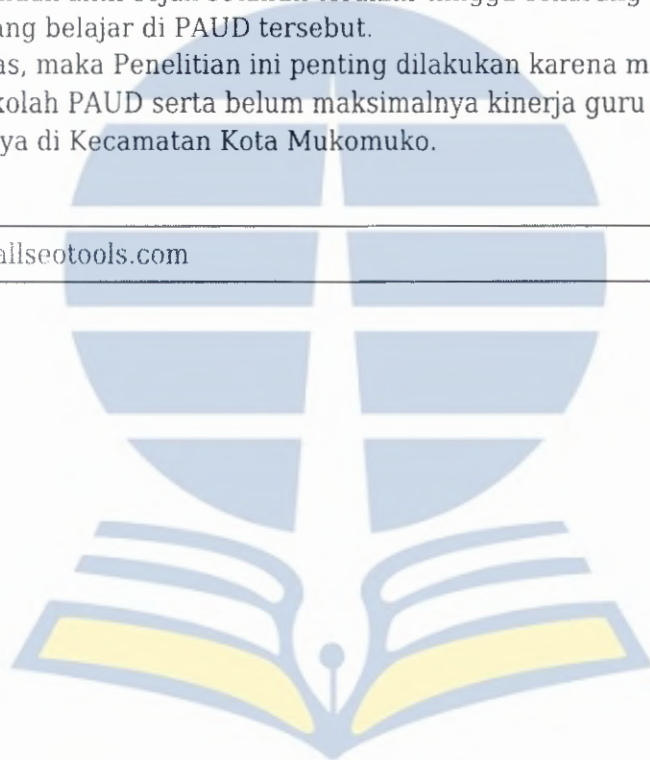
Merujuk kepada daerah pengamatan penelitian, Pemkab Mukomuko mengakui kualitas pendidikan di daerah itu masih rendah, perbandingannya dengan kabupaten lain yang ada di Provinsi Bengkulu. Bupati Mukomuko Provinsi Bengkulu Ichwan Yunus mengatakan rendahnya kualitas pendidikan disebabkan tenaga pengajar yang terbatas. "Untuk meningkatkan sektor pendidikan sangat berat. Persoalan yang kita hadapi masalah sumber daya manusia, dan kualitas pendidikan di Mukomuko

rendah dengan membandingkan dengan kabupaten lain," Bupati Mukomuko Ichwan Yunus, (2015). Dia berharap apa yang di alaminya selama 10 tahun menjabat bupati dapat menjadi acuan bagi pemimpin berikutnya demi meningkatkan pendidikan di daerah itu.

Kendati demikian, infrastruktur pendidikan di daerahnya mengalami peningkatan, seperti gedung pendidikan anak usia dini (PAUD). Pada 2010, jumlah PAUD di daerah itu sebanyak 98 unit. Kini, jumlah PAUD mencapai 184 unit. Menurutnya, semua ini berkat bantuan kepala desa yang diberikan dana alokasi desa sebesar Rp100 juta per tahun untuk mendirikan gedung PAUD, di tambah bantuan dari masyarakat. Ia menargetkan, tahun 2015 tidak ada lagi desa di daerah itu yang tidak memiliki PAUD. Selain itu, lanjutnya, untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan cara menambah tenaga pengajar pendidikan dasar untuk PAUD dan memberikan pelatihan kepada guru.

Penjelasan dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko Provinsi Bengkulu tentang masih rendahnya kualitas PAUD yang ada di Kabupaten Mukomuko, masih terdapatnya Institusi PAUD yang kurang muridnya. Terdapat 10 institusi pendidikan anak usia dini yang kurang muridnya. Sebanyak 145 lembaga PAUD swasta terdata di daerah ini, namun terdapat 10 PAUD di antaranya belum aktif, kata Kepala Disdikbud Kabupaten Mukomuko, Nurhasni, di Mukomuko, Menurut dia, sebanyak 10 PAUD yang tidak aktif sejak setahun terakhir hingga sekarang itu, diantaranya karena tidak ada peserta didik yang belajar di PAUD tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka Penelitian ini penting dilakukan karena masih lemahnya sistim kepemimpinan kepala sekolah PAUD serta belum maksimalnya kinerja guru PAUD di Kabupaten Mukomuko yang khususnya di Kecamatan Kota Mukomuko.



Plagiarism Scan Report

Summary	
Report Generated Date	13 May, 2016
Plagiarism Status	97% Unique
Total Words	861
Total Characters	6638
Any Ignore Url Used	

Content Checked For Plagiarism:

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan dengan standar nasional bertujuan menjamin mutu pendidikan di Indonesia dalam rangka mencerdaskan kehidupan berbangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Untuk mencapai tujuan pendidikan, Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (PP No. 19 Tahun 2005), menetapkan 8 Standar yang harus dipenuhi dalam menjalankan pendidikan. Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang di indikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan.

Dalam hal ini berarti bahwa untuk dapat mencapai mutu lulusan yang di inginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan (kepala sekolah) harus ditingkatkan. Guru merupakan unsur SDM yang begitu menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru adalah manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan siswa dalam upaya pendidikan keseharian di sekolah. Adapun yang bertanggung jawab keterlaksanaan proses pembelajaran di kelas adalah guru. Pemberdayaan terhadap kualitas dan mutu guru serta perlu dilakukan dengan berkelanjutan. Hal tersebut tentu tidak lepas dari unsur manajemen kelas. Dewasa ini pemerintah Indonesia melalui Dirjen Pendidikan Anak Usia Dini tengah gencar-gencarnya mengembangkan dan mempromosikan pendidikan anak usia dini (PAUD) ke seluruh pelosok Indonesia. Gerakan sadar PAUD dimulai dari menumbuhkan perhatian pemerintah akan perlunya memperhatikan pendidikan anak sejak usia dini. Tingginya perhatian terhadap pendidikan anak usia dini, merupakan salah satu harapan bahwa bangsa ini semakin banyak memiliki orang yang berkualitas.

Pendidikan Anak Usia Dini(PAUD), bukan hal yang asing lagi di mata masyarakat Indonesia. Bahkan dengan sangat mudah di dapati sampai ke pelosok desa sekalipun. Dengan harapan PAUD sebagai organisasi pendidikan setidaknya mampu menciptakan suasana kekeluargaan yang penuh kasih dan kepercayaan pada tumbuh kembang anak serta kreatifitas yang bernilai tinggi. Sebuah organisasi dinilai layak tidak terlepas dari hubungan pemimpin dan karyawan yang bekerja dengan profesional. Dalam kamus besar bahasa Indonesia organisasi berarti kesatuan yang terdiri atas bagian-bagian (orang) dalam perkumpulan untuk satu tujuan. Juga berarti kelompok kerjasama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan yang sama. Demikian juga sekolah sebagai lembaga pendidikan. Dalam hal ini organisasi PAUD tidak terlepas dari hubungan kerjasama antara kepala sekolah dan guru.

Guru memiliki sikap yang professional dalam membentuk kompetensi peserta didiknya sesuai dengan karakteristik masing-masing. Guru mampu menyenangkan, tidak saja bagi peserta didik, tetapi juga bagi dirinya. Yang berarti belajar dan pembelajaran dapat menjadi makanan pokok guru

sehari-hari, harus dicintai, agar dapat membentuk dan membangkitkan cita rasa cinta dan nafsu belajar peserta didik. Ketika seorang guru menghayati benar citra profesinya maka ia juga akan sadar bahwa kinerja guru merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran di PAUD. Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan kualitas kerja guru perlu agar mendapatkan perhatian utama dalam penetapan kebijakan. Kualitas kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang amat kompleks dan menunjukkan apakah pembinaan dan pengembangan profesional dalam satu pekerjaan berhasil atau gagal.

Kepala sekolah maupun guru memiliki peran yang sama pentingnya dalam PAUD. Kedua-duanya ada untuk satu tujuan yang sama. Dalam PAUD yaitu untuk membentuk anak Indonesia yang berkualitas, yang bertumbuh dan berkembang sesuai dengan tingkat perkembangannya sehingga memiliki kesiapan yang maksimal dalam memasuki pendidikan PAUD serta mengarungi kehidupan pada masa dewasa. Seluruh kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi perlu untuk menguasai serta mempunyai kemampuan untuk memotivasi bawahannya, agar kepala sekolah PAUD dapat mempengaruhi, memahami apa yang menjadi kebutuhan bawahannya. Tingkat keberhasilan dalam mengelola sekolah sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan SDM. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai seorang pemimpin hendaknya menyadari dan tanggap teknis untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja guru diataranya dengan memberikan dorongan kepada guru agar mampu melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan.

Salah satu diantara tugas kepala sekolah adalah untuk dapat menciptakan para guru profesional agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Kepala sekolah sebagai seorang pimpinan mengetahui kinerja guru-gurunya. Karena kinerja lebih berkaitan dengan kepemimpinan organisasi sekolah serta kepentingan guru itu sendiri, oleh karena itu bagi kepala sekolah PAUD, hasil penilaian kinerja para guru sangat penting artinya dan peranannya untuk mendapatkan keputusan mengenai berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan, pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan, promosi serta dalam berbagai aspek lain. Sedangkan bagi guru penilaian dapat berperan sebagai timbal balik dalam berbagai macam hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang mana pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Maka didapat secara bertahap hendaknya mengadakan penilaian kinerja guru-gurunya.

Penilaian terhadap kinerja kepala sekolah akan memperoleh informasi tentang keberhasilan atau tidak berhasil gurunya dalam menjalankan tugas masing-masing. Kinerja sangat penting untuk dapat diteliti, karena ukuran terakhir keberhasilan suatu sekolah adalah kinerja, sehingga kemajuan sekolah banyak dipengaruhi oleh kinerja guru-gurunya. Penilaian dari kinerja guru merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja guru itu sendiri terhadap potensi kerja guru berupaya dapat mengembangkan dirinya untuk kepentingan sekolah, sehingga di antara tujuan PAUD dapat: menyiapkan peserta didik untuk mencetak anak yang beriman, bertaqwa, berakhlak mulia, menguasai ranah kognitif, ranah efektif serta ranah psikomotor.

Kinerja guru merupakan seluruh usaha guru untuk memproses agar pembelajaran mencapai tujuan pendidikan. Adapun kinerja guru meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas dan sikap profesionalnya sebagai guru serta tugas pengembangan pribadi guru. Tugas serta sikap guru mencakup salah satu kegiatan saling berkaitan dimulai dari perencanaan pembelajaran, melaksanakan, mengevaluasi sampai dengan tindak lanjut evaluasi. Selain itu guru juga dituntut serta diwajibkan untuk memahami wawasan pendidikannya, pemahaman terhadap peserta didik serta harus mampu mengembangkan potensinya.

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI NEGARA**

PERNYATAAN

**TAPM yang berjudul HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DAN PROFESIONALISME GURU DENGAN KINERJA GURU PAUD DI
KECAMATAN KOTA MUKOMUKO**

adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.

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

Jakarta,

Yang Menyatakan



**(HETTI PUSVITASARI)
NIM. 500633833**

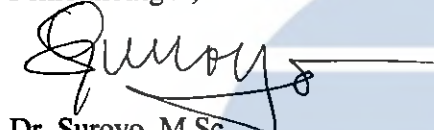
PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN PROFESIONALISME GURU DENGAN KINERJA GURU PAUD DI KECAMATAN KOTA MUKOMUKO

Penyusun TAPM : HETTI PUSVITASARI
NIM : 500633833
Program Studi : Magister Administrasi Negara
Hari/Tanggal :

Menyetujui :

Pembimbing II,



Dr. Suroyo, M.Sc
NIP. 19560414 1986091 001

Pembimbing I,



Dr. Willy Abdillah, SE, M.Sc
NIP. 19790729 2005011 002

Penguji Ahli

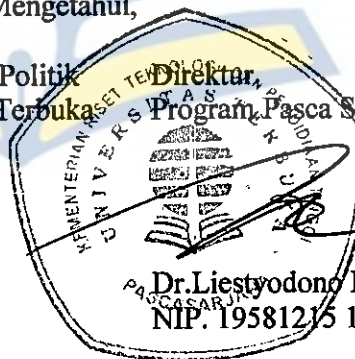
Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka



Dr. Darmanto, M.Ed
NIP. 19591027 1986031 003

Direktor,
Program Pasca Sarjana



Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si
NIP. 19581215 1986011 009

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI NEGARA**

PENGESAHAN

Nama : **HETTI PUSVITASARI**
NIM : 500633833
Program Studi : Administrasi Negara
Judul TAPM : **HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DAN PROFESIONALISME GURU DENGAN KINERJA
GURU PAUD DI KECAMATAN KOTA MUKOMUKO**

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

Hari/Tanggal : Jumat/ 20 Januari 2017
W a k t u : 08.30 s/d 10.00 wib

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Tandatangan

Nama: Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si

Penguji Ahli

Nama: Dr. Darmanto, M.Ed

Pembimbing I

Nama: Dr. Willy Abdilah, SE, M.Sc

Pembimbing II

Nama: Dr. Suroyo, M.Sc

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada kita semua sehingga kami dapat menyelesaikan TAPM dengan judul **“HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KEPUASAN GURU DENGAN KINERJA GURU”**.

TAPM ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Magister Administrasi Negara pada program Magister Manajemen Administrasi Negara Universitas Terbuka

Penulis menyadari dalam penyusunan proposal skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini kami ingin mengucapkan terima kasih kepada:

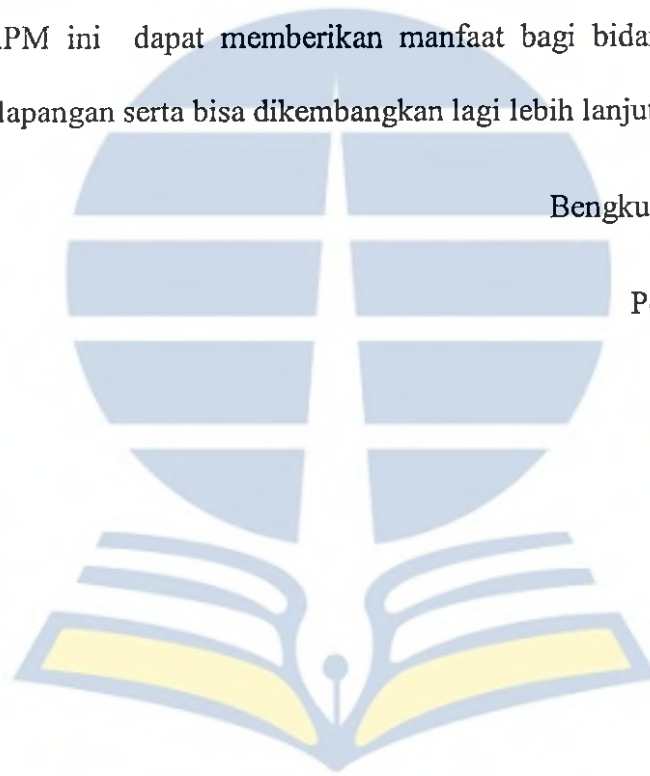
1. Ibu Suciati, M.Sc, Ph.D selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka.
2. Bapak Dr. H. Sugilar selaku Kepala UPBJJ Universitas Terbuka Bengkulu.
3. Bapak Dr. Willy Abdillah, SE, M.Sc Selaku Pembimbing I
4. Bapak Dr. Suroyo, M.Sc Pembimbing II
5. Suami dan anak, yang telah ikhlas dalam mensupport, menjadi penyemangat dan memberikan do'a serta kasih sayangnya.

6. Orang tua, saudara-saudara kami, atas doa, bimbingan, serta kasih sayang yang selalu tercurah selama ini.
7. Keluarga besar Program Studi Magister Administrasi Negara, khususnya teman-teman seperjuangan atas semua dukungan, semangat, serta kerjasamanya.

Kami menyadari TAPM tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya TAPM ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan dilapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut. Amiin.

Bengkulu, Mei 2016

Penulis



Lampiran 9 Riwayat Hidup

Nama : Hetti Pusvitasari
Nim : 500633833
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Tempat/Tanggal Lahir : Arga Makmur/27 April 1984

Riwayat Pendidikan :
1.Lulus SD N 09 di Arga Makmur Pada Tahun 1996
2.Lulus SLTP N 01 di Arga Makmur Tahun 1999
3.Lulus SMA N 01 di Arga Makmur Tahun 2002
4.Lulus S 1 UT Bengkulu Jurusan Adm.Publik Tahun 2014

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2007 s/d 2017 Sebagai Struktural Staf Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Mukomuko.

Mukomuko, 27 Juli 2017



Hetti Pusvitasari
Nim.500633833

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iv
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM	v
LEMBAR PERSETUJUAN LAYAK UJI	vi
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
RIWAYAT HIDUP	ix
DAFTAR ISI.....	1
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Pembatasan Masalah	10
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian.....	11
1.5.1 Tujuan Umum	11
1.5.2 Tujuan Khusus	11
1.6 Manfaat Penelitian.....	11
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	11
1.6.2 Manfaat Praktis	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1. Kajian Teori	14
2.1.1 Guru.....	14
2.1.2 Kinerja.....	15
2.1.3 Teori Kepemimpinan Kepala Sekolah	27
2.2. Kerangka Berfikir.....	37
2.3. Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1. Desain Penelitian.....	40
3.2. Populasi dan Sampel	40
3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	42
3.4.1 Variabel Penelitian	42
3.4.2 Definisi Operasional	42
3.4. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen	47
3.4.1. Uji Validitas Instrumen	47
3.4.2. Uji Reliabilitas Instrumen	48
3.5. Teknik Analisis Data	49
3.5.1. Analisis Deskriptif.....	49
3.5.2. Uji Persyaratan Analisis	50

3.5.3. Uji Hipotesis.....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN	58
4.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	58
4.1.1 Deskripsi Variabel Kinerja Guru.....	58
4.1.2 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	59
4.1.3 Deskripsi Variabel Profesional Kerja Guru.....	61
4.2 Hasil Uji Persyaratan	63
4.2.1 Uji Normalitas	65
4.2.2 Uji Heteroskedastisitas.....	67
4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	68
4.3.1 Uji Validitas	68
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	69
4.4 Hasil Uji Hipotesis	70
4.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Terhadap Kinerja Guru(Y)	71
4.4.2 Pengaruh Profesionalisme (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)	72
4.4.3 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Dan Profesionalisme Kerja Guru (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)	74
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	75
4.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Terhadap Kinerja Guru(Y)	75
4.5.2 Pengaruh Profesionalisme (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)	76
4.5.3 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Dan Profesionalisme Kerja Guru (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)	77
4.6 Implikasi Stratgis.....	78
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	79
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Hubungan Kausalitas Antar Variabel yang di Teliti	
Gambar 4.1	Deskripsi Persentase Kinerja Guru PAUD Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko	60
Gambar 4.2	Deskripsi Persentase Kepemimpinan PAUD kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko	62
Gambar 4.3	Deskripsi Kepuasan Kerja Guru di PAUD kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko	64
Gambar 4.4	P-PLOT Hasil Uji Normalitas	66
Gambar 4.5	Uji Heteroskedastisitas	67



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Peran Kepala Sekolah sebagai Leader	26
Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu yang Relevan	41
Tabel 3.1	Ukuran Sampel Penyajian	47
Tabel 3.2	Penetapan Skor Angket Skala Likert	51
Tabel 3.3	Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru	52
Tabel 4.1	Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	58
Tabel 4.2	Deskripsi Kinerja Guru di PAUD Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko	59
Tabel 4.3	Deskripsi Kepemimpinan Kepala PAUD Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko	61
Tabel 4.4	Deskripsi Kepuasan Kerja Guru PAUD Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko	63
Tabel 4.5	Hasil Uji Normalitas Data	65
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas	68
Tabel 4.7	Uji t	69
Tabel 4.8	Anova	69
Tabel 4.9	Model Summary	70



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan dengan standar nasional bertujuan menjamin mutu pendidikan di Indonesia dalam rangka mencerdaskan kehidupan berbangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Untuk mencapai tujuan pendidikan, Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (PP No. 19 Tahun 2005), menetapkan 8 Standar yang harus dipenuhi dalam menjalankan pendidikan. Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang di indikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan.

Dalam hal ini berarti bahwa untuk dapat mencapai mutu lulusan yang di inginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan (kepala sekolah) harus ditingkatkan. Guru merupakan unsur SDM yang begitu menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru adalah manusia yang sangat dekat hubungannya dengan siswa dalam upaya pendidikan keseharian di sekolah.

Adapun yang bertanggung jawab keterlaksanaan proses pembelajaran di kelas adalah guru. Pemberdayaan terhadap kualitas dan mutu guru serta perlu dilakukan dengan berkelanjutan. Hal tersebut tentu tidak lepas dari unsur manajemen kelas. Dewasa ini pemerintah Indonesia melalui Dirjen Pendidikan Anak Usia Dini tengah gencar-gencarnya mengembangkan dan mempromosikan pendidikan anak usia dini (PAUD) ke seluruh pelosok Indonesia. Gerakan sadar PAUD dimulai dari menumbuhkan perhatian pemerintah akan perlunya memperhatikan pendidikan anak sejak usia dini. Tingginya perhatian terhadap pendidikan anak usia dini, merupakan salah satu harapan bahwa bangsa ini semakin banyak memiliki orang yang berkualitas.

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), bukan hal yang asing lagi di mata masyarakat Indonesia. Bahkan dengan sangat mudah di dapati sampai ke pelosok desa sekalipun. Dengan harapan PAUD sebagai organisasi pendidikan setidaknya mampu menciptakan suasana kekeluargaan yang penuh kasih dan kepercayaan pada tumbuh kembang anak serta kreatifitas yang bernilai tinggi. Sebuah organisasi dinilai layak tidak terlepas dari hubungan pemimpin dan karyawan yang bekerja dengan profesional. Dalam kamus besar bahasa Indonesia organisasi berarti kesatuan yang terdiri atas bagian-bagian (orang) dalam perkumpulan untuk satu tujuan. Juga berarti kelompok kerjasama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan yang sama.

Demikian juga sekolah sebagai lembaga pendidikan. Dalam hal ini organisasi PAUD tidak terlepas dari hubungan kerjasama antara kepala sekolah dan guru.

Guru memiliki sikap yang professional dalam membentuk kompetensi peserta didiknya sesuai dengan karakteristik masing-masing. Guru mampu menyenangkan, tidak saja bagi peserta didik, tetapi juga bagi dirinya. Yang berarti belajar dan pembelajaran dapat menjadi makanan pokok guru sehari-hari, harus dicintai, agar dapat membentuk dan membangkitkan cita rasa cinta dan nafsu belajar peserta didik. Ketika seorang guru menghayati benar citra profesinya maka ia juga akan sadar bahwa kinerja guru merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran di PAUD. Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan kualitas kerja guru perlu agar mendapatkan perhatian utama dalam penetapan kebijakan. Kualitas kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang amat kompleks dan menunjukkan apakah pembinaan dan pengembangan profesional dalam satu pekerjaan berhasil atau gagal.

Kepala sekolah maupun guru memiliki peran yang sama pentingnya dalam PAUD. Kedua-duanya ada untuk satu tujuan yang sama. Dalam PAUD yaitu untuk membentuk anak Indonesia yang berkualitas, yang bertumbuh dan berkembang sesuai dengan tingkat perkembangannya sehingga memiliki kesiapan yang maksimal dalam memasuki pendidikan

PAUD serta mengarungi kehidupan pada masa dewasa. Seluruh kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi perlu untuk menguasai serta mempunyai kemampuan untuk memotivasi bawahannya, agar kepala sekolah PAUD dapat mempengaruhi, memahami apa yang menjadi kebutuhan bawahannya. Tingkat keberhasilan dalam mengelola sekolah sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan SDM. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai seorang pemimpin hendaknya menyadari dan tanggap teknis untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja guru diataranya dengan memberikan dorongan kepada guru agar mampu melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahannya.

Salah satu diantara tugas kepala sekolah adalah untuk dapat menciptakan para guru profesional agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahannya yang diberikan. Kepala sekolah sebagai seorang pimpinan mengetahui kinerja guru-gurunya. Karena kinerja lebih berkaitan dengan kepemimpinan organisasi sekolah serta kepentingan guru itu sendiri, oleh karena itu bagi kepala sekolah PAUD, hasil penilaian kinerja para guru sangat penting artinya dan peranannya untuk mendapatkan keputusan mengenai berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan, pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan, promosi serta dalam berbagai aspek lain.

Sedangkan bagi guru penilaian dapat berperan sebagai timbal balik dalam berbagai macam hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang mana pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Maka didapat secara bertahap hendaknya mengadakan penilaian kinerja guru-gurunya.

Penilaian terhadap kinerja kepala sekolah akan memperoleh informasi tentang keberhasilan atau tidak berhasil gurunya dalam menjalankan tugas masing-masing. Kinerja sangat penting untuk dapat diteliti, karena ukuran terakhir keberhasilan suatu sekolah adalah kinerja, sehingga kemajuan sekolah banyak dipengaruhi oleh kinerja guru-gurunya. Penilaian dari kinerja guru merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja guru itu sendiri terhadap potensi kerja guru berupaya dapat mengembangkan dirinya untuk kepentingan sekolah, sehingga di antara tujuan PAUD dapat: menyiapkan peserta didik untuk mencetak anak yang beriman, bertaqwa, berakhlak mulia, menguasai ranah kognitif, ranah efektif serta ranah psikomotor.

Kinerja guru merupakan seluruh usaha guru untuk memproses agar pembelajaran mencapai tujuan pendidikan. Adapun kinerja guru meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas dan sikap profesionalnya sebagai guru serta tugas pengembangan pribadi guru.

Tugas serta sikap guru mencakup salah satu kegiatan saling berkaitan dimulai dari perencanaan pembelajaran, melaksanakan, mengevaluasi sampai dengan tindak lanjut evaluasi. Selain itu guru juga dituntut serta diwajibkan untuk memahami wawasan pendidikannya, pemahaman terhadap peserta didik serta harus mampu mengembangkan potensinya

Apabila dimungkinkan adanya kombinasi lain, seseorang bisa jadi pimpinan yang lemah, tetapi masih merupakan manajer yang cenderung efektif khususnya apabila ia kebetulan mengelola orang-orang yang sangat memahami pekerjaan mereka dan memiliki motivasi yang kuat untuk bekerja. Keadaan seperti ini kecil kemungkinannya dan karenanya kita berharap agar para kepala sekolah sebagai pimpinan yang memiliki kemampuan kepemimpinan yang cukup tinggi. Kepala Sekolah adalah sebagai pemimpin yang mampu menggerakkan pengikutnya untuk berlomba dalam kebaikan menurut bakatnya, sebagaimana Firman Allah SWT artinya *"Setiap orang mempunyai bakat atau kemampuan tertentu, maka berlombalah untuk mengejar kebaikan"*. (QS. Al- Baqoroh ayat 148). Kepala sekolah juga sebagai pemimpin harus dapat menggerakkan mentalitas saling membantu dalam urusan kebaikan sebagaimana firman Allah SWT: *"Maka hendaklah saling membantu dalam kebaikan dan taqwa sehari-hari, jangan saling membantu dalam kejahatan dan penyelewengan"* (QS Al-Maidah ayat 2).

Setiap kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi perlu menguasai serta mempunyai kemampuan untuk memotivasi bawahannya, agar kepala sekolah dapat mempengaruhi terhadap bawahannya harus

memahami apa yang menjadi kebutuhan bawahannya. Keberhasilan dalam mengelola sekolah ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dalam suatu organisasi hendaknya menyadari serta tanggap teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja guru antara lain dengan memberikan motivasi kepada guru agar dapat melaksanakan serta menjalankan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan.

Salah satu tugas seorang kepala sekolah adalah untuk bisa menciptakan guru profesional agar bisa bekerja sesuai dengan arahan yang diberikan. Lebih jauh kepala sekolah sebagai pimpinan harus mengetahui kinerja guru-gurunya. Karena kinerja paling tidak berkaitan dengan kepemimpinan sekolah serta juga kepentingan guru itu sendiri, oleh karena itu bagi sekolah PAUD, hasil penilaian kinerja dari para guru sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai macam hal diantaranya identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan, promosi dan berbagai aspek lain. Sedangkan bagi para guru suatu penilaian dapat berperan menjadi umpan balik tentang berbagai hal yaitu kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuannya, jalurnya, rencananya serta pengembangan karirnya. Sehingga secara bertahap hendaknya mengadakan penilaian kinerja guru-gurunya.

Merujuk kepada daerah pengamatan penelitian, Pemkab Mukomuko mengakui kualitas pendidikan di daerah itu masih rendah, perbandingannya dengan kabupaten lain yang ada di Provinsi Bengkulu. Bupati Mukomuko Provinsi Bengkulu Ichwan mengatakan rendahnya kualitas pendidikan disebabkan tenaga pengajar yang terbatas. “Untuk meningkatkan sektor pendidikan sangat berat. Persoalan yang kita hadapi masalah sumber daya manusia, dan kualitas pendidikan di Mukomuko rendah dengan membandingkan dengan standar pendidikan,” Bupati Mukomuko, (2015). Dia berharap apa yang di alaminya selama 10 tahun menjabat bupati dapat menjadi acuan bagi pemimpin berikutnya demi meningkatkan pendidikan di daerah itu.

Kendati demikian, infrastruktur pendidikan di daerahnya mengalami peningkatan, seperti gedung pendidikan anak usia dini (PAUD). Pada 2010, jumlah PAUD di daerah itu sebanyak 98 unit. Kini, jumlah PAUD mencapai 184 unit. Menurutnya, semua ini berkat bantuan kepala desa yang diberikan dana alokasi desa sebesar Rp100 juta per tahun untuk mendirikan gedung PAUD, di tambah bantuan dari masyarakat. Ia menargetkan, tahun 2015 tidak ada lagi desa di daerah itu yang tidak memiliki PAUD. Selain itu, lanjutnya, untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan cara menambah tenaga pengajar pendidikan dasar untuk PAUD dan memberikan pelatihan kepada guru.

Penjelasan dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko Provinsi Bengkulu tentang masih rendahnya kualitas PAUD yang ada di Kabupaten Mukomuko, masih terdapatnya Institusi PAUD yang kurang muridnya. Terdapat 10 institusi pendidikan anak usia dini yang kurang muridnya. Sebanyak 145 lembaga pendidikan anak usia dini (PAUD) swasta terdata di daerah ini, namun terdapat 10 PAUD di antaranya belum aktif, kata Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (Disdikbud) Kabupaten Mukomuko, menurut dia, sebanyak 10 PAUD yang tidak aktif sejak setahun terakhir hingga sekarang itu, diantaranya karena tidak ada peserta didik yang belajar di PAUD tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka Penelitian ini penting dilakukan karena masih lemahnya sistem kepemimpinan kepala sekolah PAUD serta belum maksimalnya kinerja guru PAUD di Kabupaten Mukomuko yang khususnya di Kecamatan Kota Mukomuko.

B. Identifikasi Masalah

Masalah yang muncul berkenaan dengan hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan kepala sekolah belum memiliki hubungan dengan kinerja guru.
- b. Tingkat kinerja guru yang rendah diakibatkan oleh kepemimpinan kepala sekolah yang kurang efektif dan tidak relevan.
- c. Bagaimana pola hubungan fungsional antara kepemimpinan kepala sekolah dan sikap guru terhadap pekerjaan dengan kinerja guru.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar penelitian lebih terarah, terfokus, dan tidak menyimpang dari sasaran pokok penelitian. Oleh karena itu, penulis memfokuskan kepada pembahasan atas masalah-masalah pokok yang dibatasi dalam konteks permasalahan yang terdiri dari:

- a. Hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.
- b. Hubungan antara profesionalisme guru dengan kinerja guru.

Selanjutnya untuk lebih memperdalam penelitian, maka dipilih tiga variabel yang relevan dengan permasalahan pokok, yaitu kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel bebas kesatu (X1), motivasi terhadap kinerja guru sebagai variabel bebas ke dua (X2), sikap guru terhadap pekerjaan sebagai variabel bebas ke tiga (X3), dan kinerja guru sebagai variabel terikat (Y).

D. Rumusan Masalah

Dengan mengacu pada latar belakang penelitian diatas, maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana terdapat kinerja hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan guru?
2. Bagaimana terdapat hubungan antara profesionalisme guru terhadap pekerjaan dengan kinerja guru?

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran dan informasi yang jelas dan akurat tentang hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Kota Mukomuko sehingga dapat meningkatkan hasil belajar.

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah:

1. Mengkaji hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru
2. Mengkaji hubungan antara profesionalisme guru dengan kinerja guru

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoretis berupa pengembangan ide serta kemampuan memberikan kontribusi terhadap dunia pendidikan di sekolah dan pendidikan secara nasional. Informasi yang diungkapkan dalam penelitian ini juga bermanfaat bagi mereka yang menekuni dunia pendidikan khususnya dalam pengembangan proses pembelajaran, seperti pengembangan konsep, metode dan teknik pembelajaran yang bersifat inovatif yang dapat memberikan pengaruh berarti dalam proses peningkatan hubungan kepala sekolah dengan kinerja guru

2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam upaya peningkatan hubungan kepala sekolah dengan kinerja guru di PAUD.

Adapun manfaat penelitian ini adalah untuk:

1. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Bagi Dinas Pendidikan, khususnya UPTD Dinas Pendidikan Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko diharapkan dapat sebagai bahan pertimbangan dalam membina guru PAUD dan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru PAUD di Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko

2. Kepala Sekolah

Dengan hubungan yang baik dan sejalan, maka kepala sekolah dapat menciptakan kebijakan yang tepat sasaran dalam peningkatan mutu kinerja guru dan pendidikan.

3. Guru

Dapat memberi motivasi bagi guru PAUD agar supaya meningkatkan mutu pendidikan dapat tercapai.

4. Peneliti

Dengan adanya terciptanya hubungan kepala sekolah dengan kinerja guru PAUD yang baik, diharapkan menambah wawasan pengetahuan penulis, sebagai bahan untuk memperluas penelitian dan evaluasi analisis Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

5. Iptek

Bagi IPTEK, penelitian ini diharapkan menjadi sumbangsih pemikiran bagi upaya pengembangan ilmu pendidikan, serta dapat dijadikan referensi dalam memilih dan menerapkan strategi, metode dan terutama dalam pemilihan media pembelajaran yang akan di gunakan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Dalam bab ini diuraikan mengenai teori yang berhubungan dengan kinerja, khususnya kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah dan sikap guru kemudian kerangka berpikir dan hipotesis.

1. Guru

Guru adalah figur manusia sumber yang menempati posisi dan memegang peranan penting dalam pendidikan Djamarah (2000). Guru merupakan kunci dalam peningkatan mutu pendidikan dan mereka berada di titik sentral dari setiap usaha reformasi pendidikan yang diarahkan pada perubahan-perubahan kualitatif Saadagar dkk (2009). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Menurut Uno (2008), guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik. Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa guru adalah tenaga profesional yang memiliki tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, sampai pendidikan menengah.

2. Kinerja

Di dalam suatu organisasi, kinerja memiliki pengaruh yang sangat besar bagi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kuantitas dan kualitas ketika seseorang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap serta motivasi untuk menghasilkan sesuatu adalah kinerja (Fatah, 2003: 27).

Menurut manajemen sumber daya manusia kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Sedangkan menurut Byars (1984) kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas.

Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas. Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek. Persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan. Pendapat lain kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan, (Robbins, 2000:112).

Menurut Seymour (1991), kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur, adapun menurut As'ad (1989) mengutip dua pendapat, pertama dari Maier yang memberi batasan bahwa kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua dari pendapat Lawer dan Poter, menyatakan kinerja adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Sedangkan Byars and Rue (1984) mendefinisikan kinerja merupakan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang. Kinerja adalah yang merefleksikan seberapa baik seseorang individu memenuhi permintaan pekerjaan. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Korelasi kinerja dengan kepuasan menurut Lopez (1982) mempunyai tingkat signifikansi tinggi.

Kinerja diukur dengan instrument yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum. Kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi : (1) Kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, (3) pengetahuan tentang pekerjaan, (4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan, (5) perencanaan kerja.

Menurut Ivancevich (1993) mengevaluasi kinerja karyawan dalam dua katagori: pertama pada karyawan teknik yang mencakup kopetensi teknis, kesanggupan mencukupi kebutuhan sendiri, hubungan dengan orang lain, kopetensi komunikasi, inisiatif, kompetensi administrasi, keseluruhan hasil kinerja karyawan teknik, kedua evaluasi terhadap manajerial, yang mencakup kreativitas, konstribusi yang diberikan, usaha kelompok kerja, keseluruhan hasil kerja.

Sedangkan Halim (1983) mengukur kinerja para mandor dengan indicator: kualitas kinerja mereka, produktivitas dalam pekerjaan, usaha yang dicurahkan dalam pekerjaan dan kecepatan bekerja. Dengan mengetahui kinerja karyawan dapat memberikan informasi bagi pihak manajemen untuk menentukan kebijakan sumberdaya manusia tentang apa yang terbaik untuk diberikan kepada para karyawan dalam organisasi menurut Flippo (1984) penilaian kinerja menyediakan informasi untuk membantu, membuat dan melaksanakan keputusan mengenai beberapa subjek seperti promosi, kenaikan gaji, pemberhentian dan pemindahan.

Menurut Simamora (1999:423) kinerja diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya. Kinerja dapat diartikan sebagai: 1) sesuatu yang dicapai, 2) prestasi yang diperlihatkan, 3) kemampuan kerja. Sehingga kinerja diartikan juga sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang melalui suatu upaya yang disengaja dengan menggunakan seluruh potensi yang dimilikinya baik berupa pengetahuan, sikap maupun ketrampilan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Sedangkan Hasibuan (2001:34), mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja dapat berbentuk proses kerja dan hasil kerja. Seseorang dapat menyelesaikan sesuatu pekerjaan sesuai dengan yang direncanakan dan dengan hasil yang memuaskan berarti tingkat kerjanya optimal. Sebaliknya jika seseorang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang direncanakan berarti kinerjanya rendah. Langkah-langkah atau prosedur kerja selalu mengarah pada pencapaian hasil pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan kerjanya.

Bila suatu pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan prosedurnya, maka akan sampai pada hasil kerja yang diinginkan yang merupakan tuntutan pekerjaan tersebut. Tolok ukur dari kinerja adalah yang menggambarkan hasil yang ingin dicapai. Seberapa jauh seseorang mampu melaksanakan pekerjaan dan dibandingkan dengan hasil yang ingin dicapai dinamakan kinerja seseorang pada pekerjaan tersebut (As.ad – 2001: 48). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja. Kemampuan merupakan kecakapan seseorang, seperti kecerdasan dan ketrampilan. Kemampuan pekerja dapat mempengaruhi kinerja dalam berbagai cara. Misalnya dalam cara pengambilan keputusan, cara menginterpretasikan tugas dan cara penyelesaian tugas. Kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif mantap yang dipengaruhi oleh keturunan dan factor sosial, kebudayaan dan lingkungan. Sedangkan minat merupakan suatu valensi atau sikap.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seseorang pekerja, yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang individu atas tugas yang dibebankan kepadanya. Makin jelas pengertian pekerja mengenai persyaratan dan sasaran pekerjaannya, maka makin banyak energi yang dapat dikerahkan untuk kegiatan kearah tujuan.

3. Tingkat motivasi pekerja motivasi adalah daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku. Ada 2 variabel yang dapat mempengaruhi kinerja (Mc Cormick and Tiffin, 1994), yaitu: (1) variabel individu yang terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian dan sikap; (2) variabel situasional, yakni menyangkut faktor fisik dan pekerjaan yang meliputi metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperature. Kemudian faktor sosial dari organisasi yang meliputi kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial. Kemudian menurut Keputusan bersama Mendikbud dan Kepala BAKN Nomor : 0433/P/1993 dan Nomor 25 Tahun 1993, tentang petunjuk pelaksanaan jabatan fungsional guru dan angka kreditnya adalah sebagai berikut:

- (1) Menyusun program pengajaran, menyajikan program pengajaran, evaluasi belajar, analisis hasil belajar serta menyusun program perbaikan dan pengayaan terhadap peserta didik yang menjadi tanggung jawabnya;
- (2) menyusun program bimbingan dan tindak lanjut program bimbingan terhadap peserta didik yang menjadi tanggung jawabnya;

- (3) Tugas pokok guru tersebut menjadi pedoman kinerja guru untuk menghasilkan prestasi kerja yang dapat diberikan angka kredit, sebagai dasar untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru.

Menurut Mulyasa Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja dalam hal ini prestasi guru adalah merupakan perilaku guru yang mempunyai :

- (1) Kecakapan dan menguasai segala seluk beluk bidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya.
- (2) Ketrampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugasnya.
- (3) Pengalaman yang luas dibidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya.
- (4) Selalu bersungguh-sungguh dan tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugasnya.
- (5) Kesegaran dan kesehatan jasmani dan rohani yang baik.
- (6) Selalu melaksanakan tugas secara berdayaguna dan berhasil guna.
- (7) Hasil kerjanya jauh melebihi hasil kerja rata-rata yang ditentukan, baik dalam arti mutu maupun dalam arti jumlah.

Prestasi Kerja dapat ditentukan melalui:

- (1) **Kecakapan Kerja** Kecakapan kerja merupakan tindakan nyata yang dilaksanakan oleh guru dalam menguasai bidang tugasnya baik dalam pengawasan maupun tindak dalam pengawasan oleh pihak lain. Sebagai bukti kecakapan kerja dia dapat bekerja dan selalu bersungguh-sungguh dan melaksanakan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna.
- (2) **Kualitas pekerjaan** Kualitas pekerjaan merupakan nilai nyata yang dapat dilihat setelah melakukan pekerjaan baik yang bersifat abstrak maupun bersifat kongkrit pada kualitas pekerjaan dapat dilihat selalu berbuat baik dan benar tanpa membuat kesalahan berarti, dan memiliki hasil yang dicapai cukup baik dan memadai meskipun perlu koreksi dari pihak tertentu.
- (3) **Pengembangan** Pengembangan merupakan langkah kerja untuk dapat mengembangkan ide-ide yang dimiliki demi untuk kemajuan organisasi. Dalam pengembangan itu selalu menunjukkan sikap dan minat yang ingin maju dan selalu menggunakan sistem evaluasi yang tepat.
- (4) **Ketabahan** Ketabahan merupakan sifat yang dimiliki oleh seorang guru dalam menghadapi pekerjaan baik yang dikategorikan sulit maupun yang dikategorikan ringan/gampang. Dalam ketabahan tampak sifat tidak lekas putus asa dalam menghadapi masalah yang pelik tidak suka

membuat kericuhan selalu mengulangi pekerjaan yang dikatakan belum berhasil.

- (5) Tingkat kehadiran Tingkat kehadiran merupakan tindakan nyata yang telah dilaksanakan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya guru yang memiliki prestasi kerja baik akan selalu kerja tanpa absen. Setelah datang dia secara rutin mengisi buku daftar hadir menganggap profesinya merupakan pekerjaan yang paling diutamakan.
- (6) Tingkah Laku Tingkah laku merupakan sikap individu yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang termasuk dalam sikap ini diantaranya selalu mentaati peraturan perundang-undangan dan kedinasan, memiliki sikap sopan, luwes, tegas dan bijaksana, tidak selalu membedakan antara atasan dan teman sekerja serta memiliki kecenderungan untuk memberikan pelayanan sesuai dengan bidang tugasnya.

Kinerja adalah perilaku yang berhubungan dengan kerja seseorang, kerja merupakan kebutuhan seseorang yang dapat berkembang dan berubah dan bahkan keadaan tersebut sering tidak disadari oleh pelakunya.

Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang ingin dicapainya dan orang tersebut berharap dengan melakukan pekerjaan tersebut akan membawanya pada keadaan yang lebih baik dan lebih memuaskan, yang mendasari perilaku bekerja. Oleh karena itu kinerja dan jenis pekerjaan memiliki keterkaitan yang sangat erat. Kinerja memiliki makna positif seperti kualitas kerja, disiplin, jujur, giat, produktif. Maka untuk bisa meningkatkan kinerja dan memahami arti sebuah kinerja diperlukan penilaian secara khusus yang dilakukan oleh orang yang memiliki kemampuan dan keahlian di bidang tersebut. Untuk keberhasilan prestasi kerja selanjutnya diadakan proses-proses penilaian yang di dalamnya meliputi :

- 1) Penilaian Prestasi Kerja Penilaian prestasi kerja merupakan proses sistematis untuk memperoleh informasi tentang keberhasilan dan kegagalan guru dalam menjalankan tugas pada bidang guru pada bidang kerja masing-masing. Sedangkan menurut Martoyo (1996), yang dimaksud penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Apabila penilaian prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib dan benar, dapat membantu meningkatkan loyalitas demi para guru (anggota organisasi). Hal ini tentunya akan sangat menguntungkan sekolah yang bersangkutan. Paling tidak para guru akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi

kerjanya dinilai oleh atasan atau tim penilai. Kelebihan maupun kekurangan yang ada. Akan dapat merupakan cambuk bagi kemajuan-kemajuan mereka mendatang.

Penilaian prestasi kerja guru, pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja guru itu sendiri dan terhadap taraf potensi guru dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan sekolah. Yang menjadi sasaran obyek penilaian antara lain kecakapan, penampilan dalam pelaksanaan tugas, ketegaran jasmani maupun rohaninya selama bekerja, dan lain sebagainya. Sehingga penilaian prestasi kerja yang tinggi, senantiasa akan diberikan kepada guru yang memiliki disiplin dan dedikasi baik berinisiatif positif, sehat jasmani dan rohani, mempunyai semangat bekerja dan mengembangkan diri dalam pelaksanaan tugas, pandai bergaul dan lain sebagainya. Penilaian akan efektif bila frekuensi pelaksanaan secara periodik dalam jangka waktu tertentu yang tidak terlalu lama (misalnya 1 bulan sekali, atau setiap 1 cawu).

1) Tujuan Penilaian

- a. Mengidentifikasi para guru mana yang membutuhkan penataran dan latihan.
- b. Menetapkan kenaikan pangkat melalui angka kredit.
- c. Menetapkan kemungkinan pemindahan guru ke penugasan baru.

- d. Mengidentifikasi para guru yang akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

2) Manfaat Penilaian Prestasi

- a. Perbaikan prestasi kerja
- b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- c. Keputusan-keputusan penempatan
- d. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan.
- e. Perencanaan dan pengembangan karir.
- f. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- g. Ketidakakuratan informasional
- h. Kesalahan-kesalahan disain pekerjaan.
- i. Kesempatan kerja yang adil
- j. Tantangan-tantangan eksternal.

Berdasarkan uraian di atas yang dimaksud dengan kinerja guru dalam penelitian Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini tercermin pada kemampuan guru sehubungan dengan tugasnya dalam proses belajar dengan indikator sebagai berikut:

- (1) kemampuan menyusun program pengajaran.
- (2) kemampuan menyajikan program pengajaran.
- (3) kemampuan menganalisis hasil belajar.

- (4) kemampuan menyusun program perbaikan dan pengayaan.
- (5) kemampuan menyusun program bimbingan.

3. Teori Kepemimpinan Kepala Sekolah

Ada beberapa pengertian yang berbeda tentang kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli Terry (1994) mengatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan Koonz dan O' Donell (1992) mendefinisikan kepemimpinan sebagai seni membujuk bawahan agar mau mengerjakan tugas-tugas dengan yakin dan semangat.

Robbin (2001) berpendapat bahwa pemimpin terkait dengan kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan. Fiedler (1992) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah pola hubungan antar individu yang menggunakan wewenang dan pengaruh terhadap orang lain atau sekelompok orang agar terbentuk kerja sama untuk menyelesaikan suatu tugas. Sedangkan Yulk (1998) mendefinisikan kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial dan pengaruh sengaja dilakukan seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktifitas dan relasi-relasi didalam sebuah organisasi.

Perbedaan definisi tersebut terletak pada siapa yang menggunakan pengaruh, cara menggunakan pengaruh dan sasaran yang ingin dicapai pengaruh dan hasil dari usaha menggunakan pengaruh.

Menurut Hughes (1999) ada tiga faktor yang berinteraksi menentukan efektifitas kepemimpinan yaitu : *leader behavior* (perilaku pemimpin) yaitu, efektivitas kepemimpinan sangat dipengaruhi gaya memimpin seseorang. Kedua, *subordinate* (bawahan) yaitu, efektifitas kepemimpinan dipengaruhi oleh tingkat penerimaan dan dukungan bawahan. Bawahan akan mendukung seorang pemimpin sepanjang mereka melihat tindakan pemimpin dianggap dapat memberi manfaat dan meningkatkan kepuasan mereka. Ketiga, situation yaitu, situasi dalam gaya kepemimpinan yaitu: hubungan pemimpin anggota, tingkat dalam struktur tugas dan posisi kekuasaan pemimpin yang dapat melalui wewenang formal.

Kemudian Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dalam pengelolaan Sekolah Dasar (1995) menjelaskan, bahwa "kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan kepala sekolah untuk memberikan pengaruh yang dapat menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan tugas dan kegiatan secara bersama-sama dalam mencapai tujuan pendidikan secara efisien dan efektif". Atmodiwirio (2003) menyebutkan seorang kepala sekolah yang efektif berdasarkan penelitian Nasional *Association of Secondary School Principals* merupakan paduan antara sifat-sifat pribadi dan gaya kepemimpinan, yaitu : (1) memberikan contoh ; (2) berkepentingan dengan kualitas ; (3) bekerja dengan landasan hubungan kemanusiaan; (4) memahami masyarakat sekitar; (5) memiliki sikap mental yang baik dan stamina fisik yang prima; (6) berkepentingan dengan staff dan sekolah; (7) melakukan kompromi untuk mencapai

kesepakatan; (8) mempertahankan stabilitas; (9) mampu mengatasi stress; (10) menciptakan struktur agar sesuatu bisa terjadi; (11) mentoilelir adanya kesalahan; (12) tidak menciptakan konflik pribadi; 913) memimpin melalui pendekatan yang positif; (14) tidak menjauhi atau mendahului orang-orang yang dipimpinya; (15) mudah dihubungi oleh orang; (16) memiliki keluarga yang serasi. a. Hakekat Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pengelolaan sekolah harus benar-benar dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang mempunyai *acceptability*, karena keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motor penggerak aktivitas yang ada dalam mencapai tujuan.

Aktivitas kepala sekolah sebagai seorang manajer meliputi pengelolaan 3 M, yaitu pertama, manusia sebagai faktor penggerak utama aktivitas sekolah, kedua, money yaitu sebagai modal aktivitas, ketiga, method sebagai alat untuk mengarahkan manusia dan uang menjadi efektif dalam mencapai tujuan. Namun peranan kepala sekolah sebagai manajer tidaklah cukup.

Pada era globalisasi ini paradigma kepala sekolah sebagai hanya manajer kurang cocok, tetapi selain sebagai manajer, kepala sekolah harus mampu menjadi seorang pemimpin Menurut Warren Bennis dan Robert Tonwsend, membedakan antara pemimpin dan manajer. Pemimpin adalah orang yang melakukan hal-hal yang benar, dan manajer adalah orang yang melakukan halhal dengan benar. Pemimpin berkepentingan dengan reaksi, wawasan, tujuan, sasaran, itikad, maksud dan efektivitas hal-hal yang benar.

Manajer berkepentingan dengan efisien, cara melakukan, urusan sehari-hari jalan singkat untuk melakukan banyak hal dengan benar. Lebih lanjut dijelaskan bahwa manajer cenderung memikirkan anak buahnya sebagai sumber daya, dan bertanya-tanya dalam hati sebesar apa penghasilan mereka dan bagaimana dia bisa membantu mereka menjadi pahlawan. Orientasi kepala sekolah sebagai pemimpin sangatlah cocok dengan misi daripada sekolah sebagai organisasi terbuka dan *Agent of Change*, yang mana sekolah dituntut inovatif, aspiratif dan tanggap terhadap perkembangan zaman. Kesempatan ini lebih didukung dengan adanya otonomi pendidikan dengan program Manajemen Berbasis sekolah (*School based Management*). Dengan program tersebut kepala sekolah mempunyai kewenangan yang lebih luas dalam rangka mengelola sekolah, sehingga dituntut memahami secara komprehensif manajemen sekolah.

Kemampuan manajerial yang tinggi menjadikan sekolah efisien. Tetapi juga tidak dikendalikan dengan kemampuan kepemimpinannya yang efektif, maka kepala sekolah akan menjadi manajer yang tangguh yang menggunakan kekuasaannya dengan semena-mena, dengan kurang begitu memperhatikan aspek-aspek moral, etika dan sosial. Harus diingat bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin harus memegang pada prinsip utama saat melaksanakan tugasnya yaitu bahwa orang lebih penting ketimbang bendabenda mati.

Kepemimpinan kepala sekolah pada hakikatnya adalah kepala sekolah yang memahami dan menguasai kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang efektif seperti yang diakronimkan bahwa kepala

sekolah sebagai EMASLIM (*educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator*) adapun salah satu rincian aspek dan indikatornya sebagai berikut:

Tabel 2.1 Peran Kepala Sekolah sebagai Leader

Komponen	Aspek	Indikator
Leader	1) Memiliki kepribadian yang kuat	- Jujur - Percaya diri - Bertanggungjawab - Berani mengambil risiko - Berjiwa besar
	2) Memahami kondisi guru, karyawan dan siswa	- Memahami kondisi guru, karyawan dan siswa.
	3) Memiliki visi dan memahami misi sekolah	- Memiliki visi tentang sekolah - Memiliki misi yang diemban sekolah.
	4) Kemampuan mengambil keputusan	- Mampu mengambil keputusan intern
	5) Kemampuan berkomunikasi	- Mampu menuangkan gagasan dalam bentuk lisan

Dari Tabel 2.1 di atas merupakan kepemimpinan kepala sekolah yang sangat diharapkan pada era globalisasi ini. Kemampuan manajerial dan kepemimpinan harus menjadikan dua sisi mata uang yang tidak dapat dipisahkan dalam kinerja kepala sekolah. Lemahnya salah satu sisi akan menimbulkan berbagai persoalan. Untuk memahami lebih jauh perbedaan antara pemimpin dengan manajer, Warren dan Bennis membuat daftar perbedaan, yaitu:

- 1) Manajer mengurus administrasi, pemimpin membuat inovasi.
- 2) Manajer adalah salinan, pemimpin adalah asli

- 3) Manajer memelihara, pemimpin mengembangkan
- 4) Manajer berfokus pada sistem dan struktur, pemimpin berfokus pada orang.
- 5) Manajer mengandalkan pengendalian pemimpin mengilhamkan kepercayaan.
- 6) Manajer mempunyai pandangan jangka pendek, pemimpin menanyakan apa dan mengapa.
- 7) Manajer menunjukkan matanya, ke lini dasar, pemimpin menunjukkan matanya ke cakrawala.

Dari uraian di atas dapat dijelaskan bahwa kepala sekolah sebagai manajer, administrator, supervisor, manajer berada pada ruang lingkup kepala sekolah sebagai manajer, dan educator, inovator dan leader berada pada ruang lingkup kepala sekolah sebagai pemimpin. Lebih lanjut AF Stoner seperti yang dikutip oleh Wahjosumidjo dalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan Kepala Sekolah, tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, kepemimpinan kepala sekolah merinci fungsi kepala sekolah sebagai manajer, yaitu: 1) Bekerja dengan dan melalui orang. 2) Bertanggungjawab dan mempertanggungjawabkan. 3) Dengan waktu dan sumber yang terbatas mampu menghadapi berbagai persoalan. 4) Berfikir secara realistis dan konseptual. Sedangkan fungsi kepemimpinan kepala sekolah, Koonts seperti yang dikutip oleh Wahjosumidjo menyatakan bahwa : *The Function of Leadership therefore is to induce or persuade all subordinates of followers to contribute willingly organizotional goals in accordance with their maximum capability*. Kata kunci dari definisi

tersebut adalah to induce dan persuade, agar kepala sekolah berhasil menggerakkan para guru, staf dan para siswa dalam mencapai tujuan sekolah, sehingga kepala sekolah harus mampu menyakinkan (persuade) dan membujuk (induce) agar para guru, staf dan para siswa percaya bahwa apa yang dilakukannya adalah benar. Hindarkan perbuatan memaksa atau bertindak keras kepada mereka, namun sebaliknya harus melahirkan kemauan serta semangat bekerja dengan penuh percaya diri dan penuh semangat.

Sedangkan menurut HG Hich dan CR Gullet seperti dikutip oleh Wahjosumidjo menyatakan delapan fungsi kepemimpinan (leadership functions) yaitu: adil kepala sekolah dalam menjalankan kegiatannya sehari-hari dengan guru, staf dan para siswa harus dapat memperlakukan mereka. Secara adil bijaksana dan arif dalam menghadapi berbagai macam persoalan atau konflik.

Memberi sugesti: kepala sekolah sebagai pimpinan harus senantiasa tanggap dengan situasi yang berkembang serta selalu memberikan saran kepada para bawahannya dan para siswa untuk menjaga semangat kerja mereka atau semangat belajar para siswa. Mendukung tercapainya tujuan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kepala sekolah sebagai penanggungjawab utama harus senantiasa memberikan dukungan dengan menyediakan saran dan prasarana yang diperlukan.

Sebagai katalisator, kepala sekolah harus senantiasa membangkitkan kembali semangat dan keyakinan para guru, staf dan para siswa, sesuai dengan misi kepala sekolah yang harus mampu membuat

perubahan perilaku, intelektual anak didik sesuai dengan tujuan pendidikan. Menciptakan rasa aman. Kondisi sekolah yang kondusif dan aman sangat menunjang sekali kepada kinerja para guru serta semangat para siswa belajar. Kepala sekolah bertanggungjawab untuk menciptakan lingkungan sekolah yang demikian, sebagai wakil organisasi kepala sekolah harus senantiasa dapat dipercaya dan mempunyai integritas yang tinggi.

Serta berperilaku yang baik karena kepala sekolah adalah menjadi acuan dasar dari sekolahnya yang dipimpinnya serta mewakili kehidupan sekolahnya sumber inspirasi: kepala sekolah sebagai sumber inspirasi yang harus senantiasa menjadi sumber semangat para guru, staf dan para siswa, sehingga mereka menerima dan memahami tujuan sekolah secara antusias, bekerja bertanggungjawab ke arah tercapainya tujuan sekolah. Bersedia menghargai keberhasilan sekecil apapun yang dicapai oleh para guru, staf dan para siswa patut dihargai dan diberikan perhatian, dengan cara memberikan pengakuan dan penghargaan.

Hakikat Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Kepemimpinan lahir sejak manusia itu ada, sehingga bila berbicara mengenai kepemimpinan, merupakan topik yang menarik dan tidak akan habishabisnya untuk dibahas. Maka penelitian mengenai kepemimpinan banyak menarik minat para ilmuwan untuk melakukannya. Dari hasil penelitian maka lahirlah berbagai ragam pandangan dan gaya kepemimpinan. Miftah Thoha mengemukakan: gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba

mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sedangkan definisi kepemimpinan sampai saat ini belum mencapai kata sepakat.

Definisi kepemimpinan jumlahnya sebanyak orang mendefinisikan kepemimpinan itu. Locke mendefinisikan "Kepemimpinan sebagai proses membujuk (inducing) orang-orang lain untuk mengambil langkah menuju suatu sasaran bersama." definisi tersebut mengkategorikan tiga elemen. Pertama, kepemimpinan merupakan suatu konsep relasi (relational concept). Kepemimpinan hanya ada dalam relasi dengan orang-orang lain. Kedua, kepemimpinan merupakan suatu proses. Agar dapat memimpin, pemimpin harus melakukan sesuatu. Sebagaimana diobservasi oleh Gardner yang dikutip oleh Locke bahwa: "Kepemimpinan lebih dari sekedar menduduki suatu posisi otoritas. Kendati posisi otoritas yang diformalkan mungkin sangat mendorong proses itu tidak memadai untuk membawa seseorang menjadi pemimpin. Thoha mengemukakan bahwa "kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata krama birokrasi. Robbins juga mengemukakan bahwa: "Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Walters mengemukakan bahwa: "*Kepemimpinan adalah seni yang mesti dipelajari dan ditetapkan dengan hati-hati jangan disalah artikan sebagai sekedar posisi.*" dari beberapa definisi tersebut di atas dapat disintesis bahwa; Kepemimpinan adalah seni dan kemampuan untuk

mempengaruhi orang lain baik kelompok atau individu untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dari banyak uraian di atas jika dihubungkan dengan kepemimpinan kepala sekolah sebagai jabatan formal yang diangkat oleh pejabat berwenang dengan terlebih dahulu diseleksi melalui prosedur-prosedur yang telah ditetapkan serta didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu yang merupakan bahan pertimbangan dalam proses pengangkatannya sebagai pejabat formal tentunya kepala sekolah mempunyai otoritas dalam mengelola sekolahnya yang dipimpinnya. Namun bila hanya otoritas yang merupakan pijakan kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya, niscaya kepemimpinannya tidak akan berhasil, dia harus mendapatkan pengakuan (acceptability) dari seluruh komponen yang ada di sekolah tersebut, bahkan masyarakat. Acceptability merupakan syarat bagi kepala sekolah. Untuk menjadikannya pemimpin yang berhasil.

Kemampuan untuk mendorong atau mempengaruhi orang lain (bawahannya) untuk melakukan sesuatu dilaksanakan dengan seni kepemimpinannya, bukan dengan otoritas sebagai penguasa di sekolah. Sekolah sebagai sebuah organisasi yang kompleks, tentunya membutuhkan kepemimpinan yang efektif sehingga pemilihan kepala sekolah seperti yang dijabarkan dalam konsep School Based Management dilakukan dengan melalui pemilihan yang sangat selektif dan memenuhi kriteria-kriteria yang ditetapkan dengan dipilih melalui dewan sekolah yang kemudian disahkan oleh pejabat formal kepala sekolah.

B. Kerangka Berfikir

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

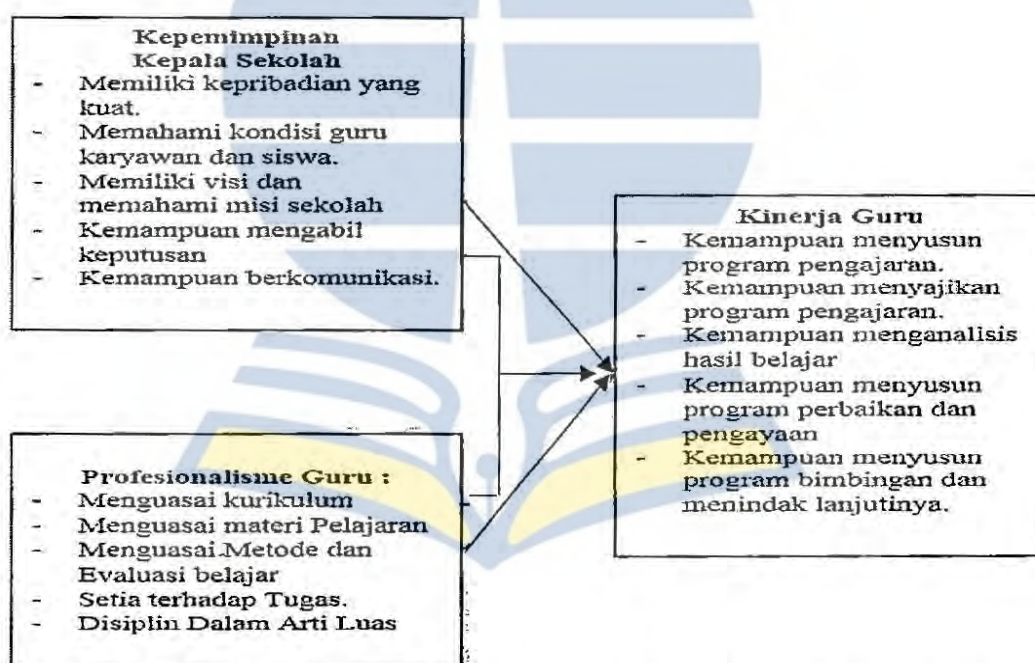
Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pemimpin pada saat dia mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Norma perilaku tersebut diaplikasikan dalam bentuk tindakan-tindakan dalam aktifitas kepemimpinannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi melalui orang lain.

Kepemimpinan Kepala Sekolah sangat mewarnai kondisi kerja. Kebijakan, pengaruh sosial dengan para guru serta para murid dan juga tindakannya dalam membuat berbagai kebijakan, kondisi tersebut memberikan dampak pula terhadap kinerja para guru. Kinerja merupakan perasaan dorongan yang diinginkan oleh guru dalam berkerja. Dengan demikian diduga terdapat hubungan positif kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sekolah dasar. Hal ini dapat dikatakan pula semakin baik kepemimpinan kepala sekolah semakin meningkat pula kinerja guru.

2. Pengaruh Profesionalisme Guru Pada Kinerja Guru

Perbaikan kinerja dan sikap guru dalam pembelajaran agar efektif dan efisien serta tujuan yang diharapkan dapat tercapai secara optimal juga tidak dapat lepas dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin, sehingga kualitas pendidikan akan terwujud bila guru dapat melaksanakan tugas dengan sikap yang profesional, cara kerja guru yang profesional dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Dengan demikian terdapat hubungan positif antara sikap guru dengan kinerja guru. Hal ini berarti pula semakin sikap profesional seorang guru dalam melaksanakan tugasnya, maka akan semakin baik kinerjanya.

Dengan demikian profesionalisme akan berpengaruh terhadap kinerja guru tersebut. Kepemimpinan Kepala Sekolah dan guru profesional dalam suatu organisasi sekolah sebagai suatu sistem akan mempengaruhi kinerja guru. Dengan demikian diduga kepemimpinan kepala sekolah dan guru profesional secara bersama-sama mempunyai hubungan positif dengan kinerja guru khususnya sekolah dasar. Hal ini dapat dikatakan pula semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan semakin profesional guru dalam melaksanakan tugasnya, maka kinerja guru akan meningkat pula. Secara ringkas kerangka berpikir penelitian ini dapat dilihat pada paradigma penelitian pada gambar 2.1 sebagai berikut :



Gambar 2.1 Hubungan Kausalitas antar Variabel yang Diteliti

C. Hipotesis

Berdasarkan kajian tersebut di atas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Kota Mukomuko.
2. Terdapat hubungan profesionalisme guru terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Kota Mukomuko.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Rancangan penelitian merupakan keseluruhan prosedur perencanaan, dan pelaksanaan penelitian yang meliputi pula prosedur pengumpulan data dan pengolahan data yang telah ditentukan. Dalam pelaksanaan suatu penelitian, seorang peneliti harus menyusun rancangan penelitian yang disesuaikan dengan jenis dan tujuan penelitian. Sesuai dengan tujuan penelitian dan sifat masalah yang akan diteliti, maka penelitian ini menggunakan kuantitatif, deskriptif, dengan rancangan penelitian korelasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *post facto*. Penelitian ini mencari data empirik yang sistematis dan dalam penelitian ini peneliti tidak dapat mengontrol langsung variabel bebas karena peristiwanya telah terjadi dan menurut sifatnya tidak dapat dimanipulasi. Penelitian ini menempatkan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru PAUD di kecamatan kota Mukomuko.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru PAUD di Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko. Sejumlah 142 orang. Mengingat jumlah populasi cukup besar maka penelitian ini menggunakan sampel. Ukuran sampel ditetapkan dengan menggunakan tabel Krejcie (Sugiyono, 2006:128).

Adapun sampel diambil dengan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. hal ini dilakukan karena populasi diasumsikan homogen yaitu guru PAUD diKecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko, sejumlah 142 orang. Cara pengambilan sampel secara proporsional dan acak dengan cara undian dimana populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian. Cara ini dilakukan dengan dengan gulungan kertas yang memuat semua nama guru untuk setiap PAUD, nama-nama tersebut dicatat kemudian digulung dan dikeluarkan satu persatu, sehingga semua guru dalam populasi mendapat kesempatan yang sama untuk menjadi sampel proporsional sesuai jumlah guru yang ada pada PAUD tersebut. Pengambilan sampel secara proporsional, perhitungan secara rinci ada pada lampiran. Secara ringkas ukuran sampel disajikan pada Tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1 Ukuran Sampel Penelitian

No.	PAUD	Jumlah PAUD	Populasi	Sampel
1	I	15	65	38
2	II	18	57	33
3	III	18	63	36
4	IV	18	61	35
	Jumlah	69	246	142

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.3.1 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang di kelompokkan menjadi dua, yaitu variable bebas/independent variable/predictor dan variable terikat/dependent variable/kriterium. Variabel dipandang sebagai variabel yang diduga mempengaruhi variable bebas. Variabel bebas terdiri dari kepemimpinan kepala sekolah yang dipersepsikan oleh guru (X1), dan profesionalisme guru (X2). Sedangkan variable terikatnya adalah kinerja guru (Y).

3.3.2 Definisi Operasional Variabel Ada tiga definisi operasional variabel yang akan disampaikan yaitu definisi operasional variable kepemimpinan kepala sekolah (X1), profesionalisme guru (X2), dan kinerja guru di Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko (Y) sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Menurut Soetopo dan Soemanto (1984:1) Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapai tujuan dari kelompok itu yaitu tujuan bersama. Kartini Kartono (1992:49) dalam bukunya "Pemimpin dan Kepemimpinan" mengemukakan definisi kepemimpinan dari berbagai tokoh antara lain: George R. Terry

Menyatakan kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan kelompok. Tead mengemukakan kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Handoko (1995:294) mendefinisikan kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seorang untuk mempengaruhi orang lain supaya mencapai sasaran.

Sedangkan pengertian kepala sekolah menurut Wahjosumidjo (2002:83) Kepala dapat diartikan 'Ketuaatau 'Pemimpin' dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran .Dengan demikian pengertian kepala sekolah dapat didefinisikan :”seorang tenaga professional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar.

Dari berbagai pengertian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan untuk menggerakan sumber yang ada pada suatu sekolah dan digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang diinginkan

Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah pola perilaku kepala sekolah dalam menyelenggarakan dan mengarahkan guru sehingga perilaku tersebut menggambarkan intraksi antara sekolah dengan bawahannya pengukurannya dengan indikator; (1) memiliki kepribadian yang kuat, (2) memahami kondisi guru, karyawan dan siswa, (3) memiliki visi dan memahami misi sekolah, (4) kemampuan mengambil keputusan, (5) kemampuan berkomunikasi.

2. Sikap Guru (X2)

Menurut Sarlito (1976) sikap adalah kesiapan seseorang untuk bertindak terhadap hal-hal tertentu. Sikap ini dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Dalam sikap positif, kecendrungan tindakan adalah mendekati, menyayangi, mengharapkan obyek tertentu. Sedangkan dalam sikap negatif adalah sebaliknya.

Sikap guru adalah sikap guru yang profesional dan memiliki kompetensi paedagogik yang meliputi: (1) menguasai kurikulum, (2) menguasai materi setiap mata pelajaran, (3) menguasai metode dan evaluasi belajar, (4) setia terhadap tugas, (5) disiplin dalam arti luas, kompetensi kepribadian, kompetensi social serta kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

3. Kinerja Guru (Y)

Kinerja profesional terdiri dari dua kata, yaitu kinerja dan profesional. Istilah kinerja sering diidentikkan dengan istilah prestasi. Istilah kinerja atau prestasi merupakan pengalih bahasaan dari kata Inggris '*performance*'. Terdapat beberapa pengertian mengenai kinerja dalam Utami (2011), yaitu sebagai berikut.

1. Mangkunegara mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2. Sulistiyani dan Rosidah menyatakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.
3. Bernandin dan Russell mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu.

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan diperlukan alat pengumpul data yang berupa angket atau kuesioner secara tertutup yang terdiri dari lima option alternatif jawaban dengan menggunakan skala Likert 1 sampai 5 yang

dimodifikasi skala sikap dengan menghilangkan pernyataan negatif, dengan kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.2 Penetapan Skor Jawaban Angket Skala Likert

No	Nilai	Kriteria	Tanggapan
1	5	Sangat baik / tinggi	Sangat setuju
2	4	Baik / tinggi	Setuju
3	3	Cukup	Ragu-ragu
4	2	Tidak baik / rendah	Tidak setuju
5	1	Sangat tidak baik /sangat rendah	Sangat tidak setuju

Adapun kisi-kisi instrumen variabel penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru

No	Variabel	Indikator	Butir
1	Kinerja Guru (Y)	1. Kemampuan menyusun program pengajaran 2. Kemampuan menyajikan program pengajaran 3. Kemampuan menganalisis hasil belajar 4. Kemampuan menyusun program perbaikan dan pengayaan 5. Kemampuan menyusun program bimbingan dan menindak lanjutinya.	1- 3 4 - 6 7 - 9 10 - 12 13 - 15

2	Kepemimpinan	1. Memiliki kepribadian yang kuat.	1 – 3
	Kepala	2. Memahami kondisi guru karyawan dan	4 – 6
	Sekolah	siswa.	
	(X ₁)	3. Memiliki visi dan memahami misi	7 – 9
		sekolah	
3	Kepuasan Kinerja Guru (X ₂)	4. Kemampuan mengabil keputusan	10 – 12
		5. Kemampuan berkomunikasi.	13 – 15
		1. Menguasai kurikulum	1 – 3
		2. Menguasai materi Pelajaran	3 – 6
		3. Menguasai Metode dan Evaluasi belajar	7 – 9
		4. Setia terhadap Tugas.	10 – 12
		5. Disiplin Dalam Arti Luas	13 – 15

3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

3.4.1 Uji validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan/kesahihan suatu intrumen. Suatu instrumen yang kurang valid mempunyai validitas rendah. Sedangkan instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi.

Validitas isi yaitu isi pernyataan dalam instrumen sudah sesuai dengan indikator masing-masing variabel. Sedangkan validitas empiris yaitu peneliti mencoba intrumennya pada sasara variabel. Sedangkan validitas empiris yaitu peneliti mencoba instrumennya pada sasaran yang sesuai dengan sasaran penelitian. Seiring juga disebut dengan kegiatan uji coba. Validitas empiris menggunakan teknik analisis butir, yaitu

digunakan dengan mengkorelasikan skor-skor pada butir yang dimaksud dengan skor total. Pengujian validitas item dalam penelitian ini menggunakan komputer program SPSS versi 14. Untuk interpretasi terhadap koefisien, apabila diperoleh r hitung $>$ r tabel, dapat disimpulkan bahwa butir angket termasuk dalam katagori valid.

Tabel Validitas

N	r	N	R	N	R	N	r	N	r	N	R
1	0,997	41	0,301	81	0,216	121	0,177	161	0,154	201	0,136
2	0,96	42	0,297	82	0,215	122	0,176	162	0,153	202	0,137
3	0,878	43	0,294	83	0,213	123	0,176	163	0,153	203	0,137
4	0,811	44	0,291	84	0,212	124	0,175	164	0,152	204	0,137
5	0,754	45	0,288	85	0,211	125	0,174	165	0,152	205	0,136
6	0,707	46	0,285	86	0,21	126	0,174	166	0,151	206	0,136
7	0,666	47	0,282	87	0,208	127	0,173	167	0,151	207	0,136
8	0,632	48	0,279	88	0,207	128	0,172	168	0,151	208	0,135
9	0,602	49	0,276	89	0,206	129	0,172	169	0,15	209	0,135
10	0,576	50	0,273	90	0,205	130	0,171	170	0,15	210	0,135
11	0,533	51	0,271	91	0,204	131	0,17	171	0,149	211	0,134
12	0,532	52	0,268	92	0,203	132	0,17	172	0,149	212	0,134
13	0,514	52	0,266	93	0,202	133	0,169	173	0,148	213	0,134
14	0,497	54	0,263	94	0,201	134	0,168	174	0,148	214	0,134
15	0,482	55	0,261	95	0,2	135	0,168	175	0,148	215	0,133
16	0,468	56	0,259	96	0,199	136	0,167	176	0,147	216	0,133
17	0,456	57	0,256	97	0,198	137	0,167	177	0,147	217	0,133
18	0,444	58	0,254	98	0,197	138	0,166	178	0,146	218	0,132
19	0,433	59	0,252	99	0,196	139	0,165	179	0,146	219	0,132
20	0,423	60	0,25	100	0,195	140	0,165	180	0,146	220	0,132
21	0,413	61	0,248	101	0,194	141	0,164	181	0,145	221	0,131
22	0,404	62	0,246	102	0,193	142	0,164	182	0,145	222	0,131
23	0,396	63	0,244	103	0,192	143	0,163	183	0,144	223	0,131
24	0,388	64	0,242	104	0,191	144	0,163	184	0,144	224	0,131
25	0,381	65	0,24	105	0,19	145	0,162	185	0,144	225	0,13
26	0,374	66	0,239	106	0,189	146	0,161	186	0,143	226	0,13
27	0,367	67	0,237	107	0,188	147	0,161	187	0,143	227	0,13
28	0,361	68	0,235	108	0,187	148	0,16	188	0,142	228	0,129
29	0,355	69	0,234	109	0,187	149	0,16	189	0,142	229	0,129

30	0,349	70	0,232	110	0,186	150	0,159	190	0,142	230	0,129
31	0,344	71	0,23	111	0,185	151	0,159	191	0,141	231	0,129
32	0,339	72	0,229	112	0,184	152	0,158	192	0,141	232	0,128
33	0,334	73	0,227	113	0,183	153	0,158	193	0,141	233	0,128
34	0,329	74	0,226	114	0,182	154	0,157	194	0,14	234	0,128
35	0,325	75	0,224	115	0,182	155	0,157	195	0,14	235	0,127
36	0,32	76	0,223	116	0,181	156	0,156	196	0,139	236	0,127
37	0,316	77	0,221	117	0,18	157	0,156	197	0,139	237	0,127
38	0,312	78	0,22	118	0,179	158	0,155	198	0,139	238	0,127

3.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Instrumen yang reliabel menurut Sugiyono (2001: 97) adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas ganjil genap karena pengambilan sampel penelitian dengan menggunakan teknik proposional random sampling.

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item-item yang sudah teruji validitasnya, sehingga item yang tidak valid tidak diikutsertakan.

Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka instrumen dikatakan reliabel. Pengolahan data untuk diuji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan komputer program SPSS versi 14

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja

Item	Corrected Item-Total Correlation	Kesimpulan
item1	.397	valid
item2	.381	valid
item3	.508	valid
item4	.617	valid
item5	.603	valid
item6	.400	valid
item7	.569	valid
item10	.379	valid
item11	.439	valid
item12	.479	valid
item13	.489	valid
item14	.380	valid
item15	.784	valid
item16	.570	Valid
item17	.610	Valid
item18	.452	Valid
item19	.369	Valid
item20	.449	Valid
item22	.444	Valid
item23	.364	Valid
item24	.562	Valid
item25	.417	Valid
item27	.458	Valid
item28	.424	Valid
item29	.580	Valid

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Kesimpulan
.733	.887	Reliable

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

Item	Corrected Item-Total Correlation	Kesimpulan
item1	.806	valid
item2	.701	valid
item3	.729	valid
item4	.818	valid
item5	.631	valid
item6	.910	valid
item7	.798	valid
item8	.368	valid
item9	.832	valid
item10	.411	valid
item11	.572	valid
item12	.371	valid
item14	.793	valid
item15	.519	valid
item16	.500	valid
item17	.701	valid
item18	.745	valid
item19	.656	valid
item20	.530	valid
item21	.670	valid
item23	.803	valid
item24	.823	valid
item25	.795	valid

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Kesimpulan
.745	Reliabel

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi

Item	Corrected Item-Total Correlation	Kesimpulan
item1	.834	Valid
item2	.797	Valid
item3	.904	Valid
item5	.370	Valid
item6	.465	Valid
item7	.381	Valid
item8	.782	Valid
item9	.445	Valid
item10	.437	Valid
item12	.867	Valid
Item13	.680	Valid
item14	.786	Valid
item15	.619	Valid
item16	.376	Valid
item17	.456	Valid
item18	.521	Valid
item19	.600	Valid
item20	.529	Valid
item23	.401	Valid
item24	.633	Valid
item25	.367	Valid

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	Kesimpulan
.726	Reliabel

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis data regresi sederhana dan regresi berganda dengan bantuan SPSS Windows versi 14.

Adapun tahap pelaksanaan analisis meliputi : (1) analisis deskriptif, (2) uji persyaratan analisis, (3) uji asumsi klasik, dan (4) uji hipotesis.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk mendapatkan gambaran penyebaran data hasil penelitian masing-masing variabel secara katagorial. Skor yang didapatkan dari setiap hasil dibuat kriteria skor menjadi 5 yaitu sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik dan tidak baik. Rentang skor ideal yang ada sesuai skala Linkert berkisar antara 1 sampai 5 karena ada lima alternatif jawaban. Analisis data menggunakan bantuan Software SPSS Windows Versi 14.

3.5.2 Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik yang telah direncanakan. Untuk menghitung korelasi dibutuhkan persyaratan antara lain hubungan variabel X dan Y harus

linear dan bentuk distribusi semua variabel dari subjek penelitian harus berdistribusi normal. Anggapan populasi berdistribusi normal perlu dicek, agar langkah-langkah selanjutnya dapat dipertanggungjawabkan.

a. Uji Normalitas

Uji normalisasi bertujuan bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS Windows Versi 11. Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan uji *Kolmogorov-smirnov*, kriterianya adalah signifikansi untuk uji dua sisi hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 berarti berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan pada masing-masing variabel bebas dan terikat dengan kriteria bahwa harga F hitung yang tercantum pada dev. *From liniarity* lebih dinyatakan bahwa bentuk regresinya linier. Dengan istilah lain, apabila harga F hitung lebih besar daripada F tabel maka arah regresi dinyatakan berarti, dan sebaliknya jika harga F hitung lebih kecil daripada F tabel maka arah regresi dinyatakan tidak berarti. Dapat juga dengan melihat besarnya nilai signifikansi. Apabila nilai

signifikansinya $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa uji regresi yang dilakukan bersifat linier demikian pula sebaliknya.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas itu dengan melihat grafik plok antara nilai prediksi dengan residualnya. Adapun dasar untuk menganalisisnya adalah :

- i. Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- ii. Jika tidak ada pola tertentu, titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.5.3 Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel preditor yaitu pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan profesionalisme guru (X_2), terhadap kinerja guru (Y) dengan menggunakan persamaan regresi, yaitu :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = nilai yang diprediksi X = nilai

variabel prediktor a = bilangan konstan b

= bilangan koefisien prediktor.

Untuk pengujian hipotesis yang telah diajukan atau untuk mengetahui pengaruh variabel prediktor terhadap kinerja guru digunakan analisis regresi sederhana. Dengan kriteria F hitung lebih besar daripada F tabel. Pelaksanaan uji hipotesis ini dilakukan dengan bantuan program SPSS Windows Versi 14.

b. Uji Regresi Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk meramalkan nilai pengaruh dua atau lebih variabel prediktor terhadap satu variabel kriterium dengan menggunakan persamaan regresi, yaitu :

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

Keterangan :

Y = nilai yang diprediksi X =

nilai variabel prediktor a =

bilangan konstan b = bilangan

koefisien prediktor.

Untuk pengujian hipotesis menggunakan bantuan software komputer program SPSS versi 14.

c. Koefisien Determinasi R^2

Kofisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam hal ini adalah kepemimpinan kepala sekolah dan profesonalisme guru terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru. Koefisien ini disebut koefisien penentu, karena varians yang terjadi

pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independen, dengan bantuan program SPSS versi 14.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam Bab ini diuraikan mengenai Analisis Deskriptif Variabel Penelitian, Uji Persyaratan, dan Pengujian Hipotesis.

4.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil analisis statistik deskriptif variabel kinerja guru (Y), kepemimpinan kepala sekolah (X₁) Profesionalisme Kerja guru (X₂) dapat terlihat pada Tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Y	61.4155	4.49624	142
X1	58.8028	4.26970	142
X2	58.0915	4.73991	142

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja guru diperoleh mean sebesar 61,4155 dengan standar deviasi sebesar 4,49624. Variabel kepemimpinan kepala sekolah diperoleh mean sebesar 58,8028 dengan standar deviasi sebesar 4,26970 dan variabel Kepuasan Kerja guru diperoleh mean sebesar 58,0915 dengan standar deviasi sebesar 4,73991. Secara rinci dengan distribusi frekuensi deskripsi masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut.

4.1.1 Deskripsi Variabel Kinerja Guru

Variabel kinerja guru butir instrumen penelitian sebanyak 25 butir pertanyaan dengan 5 pilihan, sehingga skor butir dapat ditentukan sebagai berikut.

$$\text{Skor tertinggi } 5 \times 25 = 125$$

$$\text{Skor terendah } 1 \times 25 = 25$$

$$\text{Range} = 60$$

$$\text{Interval kelas} = 60 : 5 = 12$$

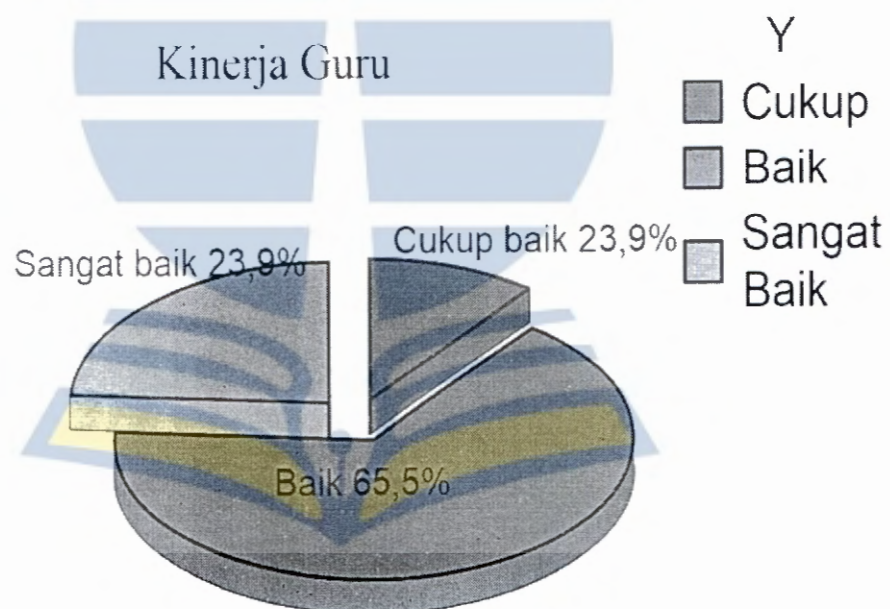
Adapun secara rinci deskripsi kinerja guru PAUD Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko berdasarkan kriteria mutlak yang telah ditetapkan dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut.

Tabel 4.2 Deskripsi Kinerja Guru di PAUD Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko

No.	Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	64 – 75	Sangat Baik	34	23,9
2	52 – 63	Baik	93	65,5
3	41 – 52	Cukup baik	15	10,6
4	39 – 40	Kurang Baik	0	0
5	27 – 38	Tidak baik	0	0
Jumlah			142	100

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja guru PAUD Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko menurut persepsi guru secara berturut-turut sangat baik 23,9%, baik 65,5%, cukup baik 10,6%. Sedangkan diperoleh mean atau skor rata-rata sebesar 61,4155 yang terletak pada interval 52 – 63 dalam kategori baik. Dengan demikian kinerja guru PAUD Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko adalah baik.

Hasil analisis deskriptif tersebut apabila digambarkan dalam bentuk *pie chart* dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut.



Gambar 4.1 Deskripsi Persentase Kinerja Guru PAUD Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko

4.1.2 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Variabel kepemimpinan kepala sekolah butir instrumen penelitian sebanyak 23 butir pertanyaan dengan 5 pilihan, sehingga skor butir dapat ditentukan sebagai berikut.

$$\text{Skor tertinggi } 5 \times 23 = 115$$

$$\text{Skor terendah } 1 \times 23 = 23$$

$$\text{Range} = 60$$

$$\text{Interval kelas} = 60 : 5 = 12$$

Adapun secara rinci deskripsi kepemimpinan kepala sekolah PAUD Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko berdasarkan kriteria normatif yang telah ditetapkan pada bab III dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut.

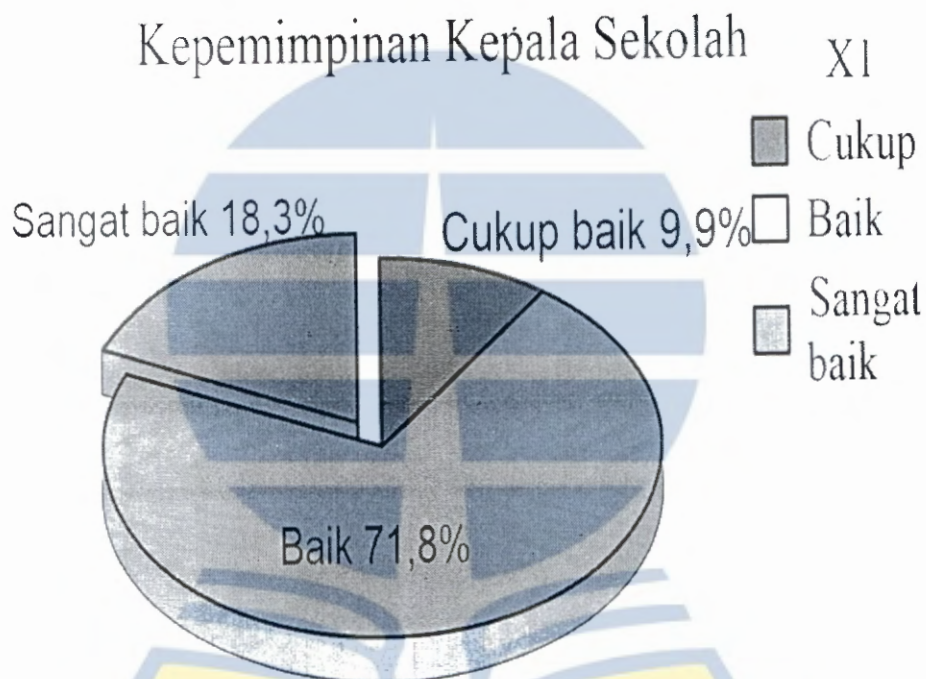
Tabel 4.3 Deskripsi Kepemimpinan Kepala PAUD Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko

No.	Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	64 – 75	Sangat Baik	26	18,3
2	52 – 63	Baik	102	71,8
3	41 – 52	Cukup baik	14	9,9
4	39 – 40	Kurang Baik	0	0
5	27 – 38	Tidak baik	0	0
Jumlah			142	100

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah PAUD Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko menurut persepsi guru secara berturut sangat baik 18,3%, baik 71,8%, cukup

baik 9,9% dan yang menyatakan kurang baik dan tidak baik, tidak ada. Sedangkan diperoleh mean atau skor rata-rata sebesar 58,8928 yang terletak pada interval 58 – 63 dalam kategori baik. Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah di PAUD Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko adalah baik. Hasil analisis deskriptif tersebut apabila digambarkan dalam bentuk *pie chart* dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut.

Pie Chart



Gambar 4.2 Deskripsi Persentase Kepemimpinan PAUD Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko

4.1.3 Deskripsi Variabel Profesionalisme Guru

Variabel Kepuasan Kerja guru butir instrumen penelitian sebanyak 23 butir pertanyaan dengan 5 pilihan, sehingga skor butir dapat ditentukan sebagai berikut.

$$\text{Skor tertinggi } 5 \times 23 = 115$$

$$\text{Skor terendah } 1 \times 23 = 23$$

$$\text{Range} = 60$$

$$\text{Interval kelas} = 60 : 5 = 12$$

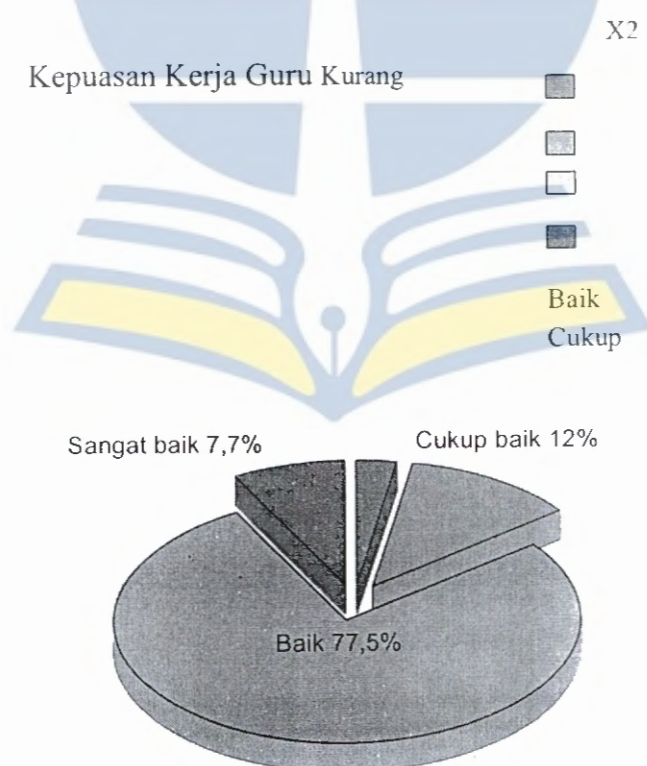
Adapun secara rinci deskripsi Profesionalisme Kerja guru PAUD Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko berdasarkan kriteria normatif yang telah ditetapkan pada bab III dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4 Deskripsi Kepuasan Kerja Guru PAUD Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko

No.	Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1	64 – 75	Sangat Setuju	11	7,7
2	52 – 63	Setuju	110	77,5
3	41 – 52	Cukup Setuju	17	12,0
4	39 – 40	Kurang Setuju	4	2,8
5	27 – 38	Tidak Setuju	0	0
Jumlah			142	100

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat dijelaskan bahwa Profesionalisme Kerja guru PAUD Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko yang di persepsi oleh guru sendiri secara berturut sangat Setuju 7,7%, Setuju 77,5%, cukup setuju 12,0%, kurang setuju 2,8% dan yang menyatakan tidak setuju tidak ada. Sedangkan diperoleh mean atau skor rata-rata Kepuasan Kerja guru sebesar 58,0915 yang terletak pada interval 52 – 63 dalam kategori kepuasan. Dengan demikian guru dalam melaksanakan tugas pokoknya adalah Setuju, namun demikian masih terdapat guru yang kurang setuju di PAUD Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko sebesar 2,8%, persentase ini sebenarnya relatif kecil.

Hasil analisis deskriptif tersebut apabila digambarkan dalam bentuk *pie chart* dapat dilihat pada Gambar 4.3 berikut :



Gambar 4.3 Deskripsi Persentase Profesionalisme Kerja Guru di PAUD Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten

4.2 Hasil Uji Persyaratan

Dalam menganalisis digunakan regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan terhadap variabel yang diteliti. Uji persyaratan yang dimaksud adalah:

4.2.1 Uji Normalitas

Sebelum data dianalisis akhir untuk pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian tingkat kenormalannya dengan menggunakan analisis

Kolmogorow Smirnov Goodness of Fit Test dengan bantuan *software* komputer

SPPS. Adapun ringkasan hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 4.10

dibawah ini :

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas Data

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Y
N	142
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	61.4155
Std. Deviation	4.44962
Most Extreme Differences	
Absolute	.213
Positive	.213
Negative	-.132
Kolmogorov-Smirnov Z	2.540
Asymp. Sig. (2-tailed)	.217

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

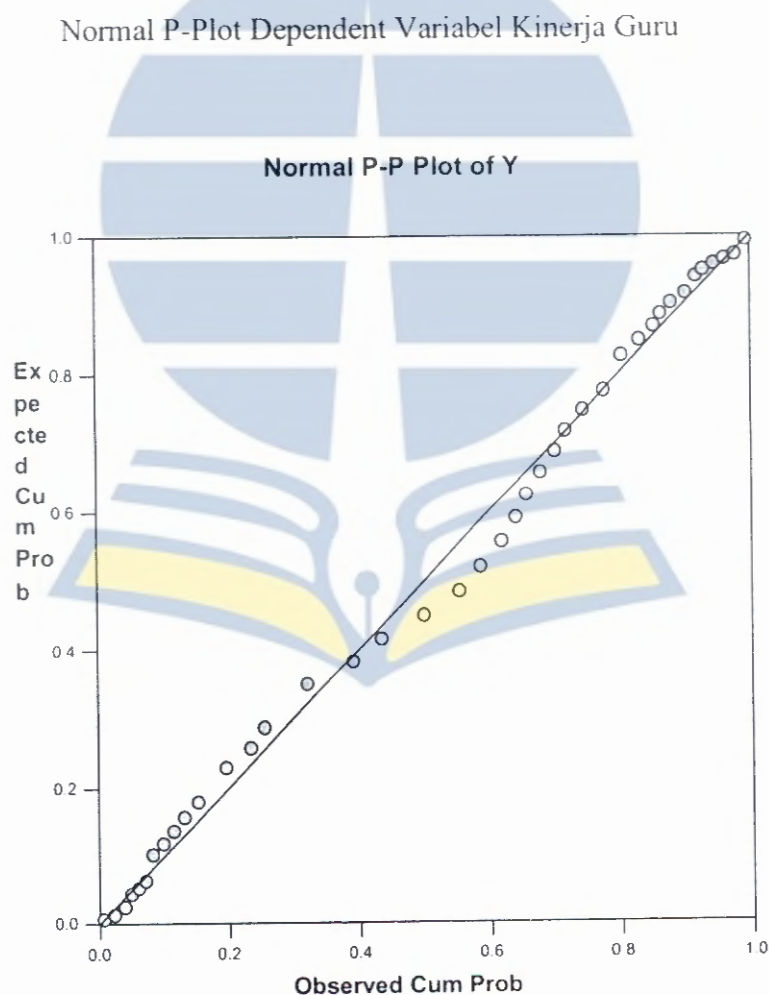
MODEL: MOD_1.

Distribution tested: Normal

Proportion estimation formula used: Blom's

Rank assigned to ties: Mean

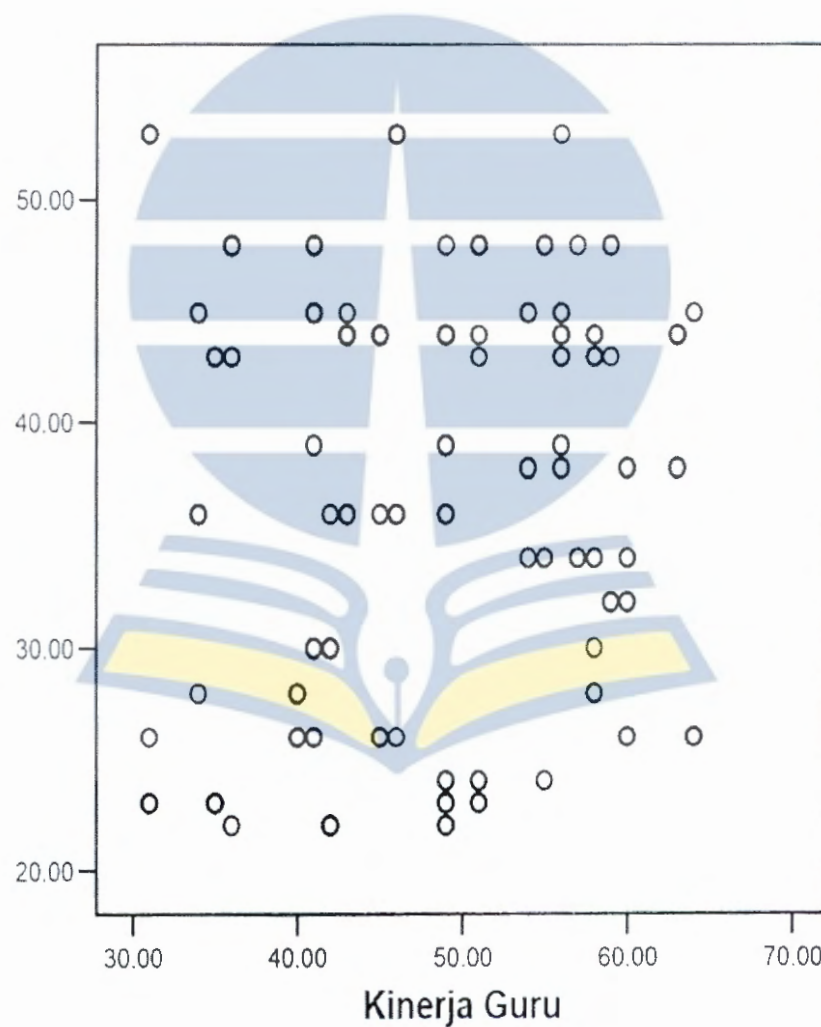
Berdasarkan *output one sample Kolmogorow Smirnov Goodness of Fit Test*, diperoleh nilai sig (signifikansi) $0,217 = 21,7\%$ dan lebih besar dari 5% atau $(21,74\% > 5\%)$ maka hipotesis nol diterima dan dengan demikian variabel dependen berdistribusi normal. Hasil uji persyaratan ini memenuhi untuk menganalisis dengan analisis regresi sebagai suatu persyaratannya. Selanjutnya berdasarkan grafik P-Plot, data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Adapun secara lengkap dan rinci dapat di lihat pada Gambar 4.4 berikut :



Gambar 4.4 P-Plot Hasil Uji Normalitas

4.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji persyaratan ini menentukan bahwa residual tidak boleh berhubungan satu sama lain. Gangguan (disturbance) u_i akan tergantung pada nilai yang dipilih dari variabel yang menjelaskan adalah satu angka konstan yang sama dengan varians. Ini sebenarnya merupakan asumsi homoskedastisitas, atau varians sama. Adapun hasil heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.5 berikut :



Gambar 4.5 Uji Heteroskedastisitas

Terlihat dari Gambar 4.5 di atas titik-titik tersebar di sekitar sumbu vertikal dan tidak membentuk pola tertentu atau terlihat acak, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heterokedastisitas atau bersifat homoskedastis atau homogen.

4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1. Uji Validitas

1. Uji Validitas Variabel Kinerja.

Berdasarkan dari hasil uji validitas variabel kinerja yang terdiri dari 29 item pada kuisioner, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel metode pelatihan memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) $> r_{tabel}$ sebesar 0,364 sampai dengan 0,784.

2. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Berdasarkan dari hasil uji validitas variabel Kepemimpinan yang terdiri dari 29 item pada kuisioner, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel metode pelatihan memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) $> r_{tabel}$ sebesar 0,368 sampai dengan 0,910.

3. Uji Validitas Variabel Motivasi

Berdasarkan dari hasil uji validitas variabel Motivasi yang terdiri dari 29 item pada kuisioner, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel metode pelatihan memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) $> r_{tabel}$ sebesar 0,367 sampai dengan 0,904.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden. Adapun alat analisisnya menggunakan metode belah dua (split half) dengan mengkorelasikan total skor ganjil lawan genap, selanjutnya dihitung reliabilitasnya menggunakan rumus "Alpha Cronbach". Penghitungan dilakukan dengan dibantu komputer program SPSS. Adapun reliabilitas untuk masing-masing variabel hasilnya disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	r_{α}	Kriteria
1	Kinerja	0,733	Reliabel
2	Kepemimpinan	0,745	Reliabel
3	Profesionalisme	0,726	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.5. uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas variabel kinerja adalah sebesar $r_{ll} = 0,733$, variabel kepemimpinan adalah sebesar $r_{ll} = 0,745$, variabel Motivasi adalah sebesar $r_{ll} = 0,726$, ternyata memiliki nilai "Alpha Cronbach" lebih besar dari 0,600, yang berarti ketiga variabel dinyatakan reliable atau memenuhi persyaratan.

4.4 Hasil Uji Hipotesis

Dari hasil uji hipotesa maka dapat di dapat data sebagai berikut :

Tabel 4.6 Uji-t

No.	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std.error	Beta		
1.	(Constant)	29,946	4,519		6,627	0
	X ₁	0,535	0,077	0,508	6,982	0
2.	(Constant)	26,837	3,638		7,377	0
	X ₂	0,595	0,062	0,627	9,536	0
3.	(Constant)	18,668	4,294		4,347	0
	X ₁	0,260	0,079	0,247	3,312	0,01
	X ₂	0,472	0,071	0,498	6,669	0

Sedangkan untuk tabel ANOVA nya dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7 ANOVA

No	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sg.
1	Regression	736,193	1	736,193	48,748	0
	Residual	2114,293	140	15,102		
	Total	2850,486	141			
2	Regression	1122,379	1	1122,379	90,928	0
	Residual	1728,107	140	12,344		
	Total	2850,486	141			
3	Regression	1248,763	2	624,381	54,185	0
	Residual	1601,723	139	11,523		
	Total	2850,486	141			

Untuk Model Summery dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Model Summary

No.	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1.	1	0,508 ^a	0,258	0,253	3,88614	2,095
2.	2	0,627 ^a	0,394	0,389	3,51335	1,993
3.	3	0,662 ^a	0,438	0,430	3,39458	2,018

4.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Untuk menguji besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru secara parsial digunakan analisis regresi linier sederhana. Dengan bantuan *software* komputer program SPSS for Windows Release 14. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Berdasarkan output komputer mengenai koefisien korelasi, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,508 (pada lampiran 4) dan koefisiensi ini bertanda positif. Ini menunjukkan jika kepemimpinan kepala sekolah meningkat atau baik maka kinerja guru akan meningkat pula. Model hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru adalah signifikan, hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai uji $t = 6,982$ lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel $\alpha 0,05$ ($df = 140$) sebesar 1,645. Hasil uji – t untuk model regresi sederhana ini dapat mengestimasi kinerja guru yang ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah.

Berdasarkan output di atas diperoleh koefisien regresi sebesar 0,535 dan konstanta sebesar 29,946. Maka dapat digambarkan bentuk hubungan variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dalam bentuk persamaan regresi $Y = 29,946 + 0,535X_1$. Ini berarti bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,535 poin pada konstanta 29,946. Dengan kata lain bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru akan

meningkat. Hubungan ini juga linier, hal ini dijelaskan dengan hasil uji F melalui output komputer $\text{Sig } 0,000 < 0,05$. Ini dapat dikatakan pula model regresi adalah model yang dapat mengestimasi kinerja guru yaitu pengaruhnya positif dan signifikan.

Berdasarkan output komputer di atas dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,258. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 25,8%, dan sisanya sebesar 74,2% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut.

4.3.2 Pengaruh Profesionalisme (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Untuk menguji besarnya pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru secara parsial digunakan analisis regresi linier sederhana. Dengan bantuan *software* komputer program SPSS for Windows Release 14. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel profesionalisme guru terhadap kinerja guru, maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Berdasarkan output komputer mengenai koefisien korelasi, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,627 (pada lampiran 4) dan koefisiensi ini bertanda positif. Ini menunjukkan jika profesionalisme guru meningkat atau guru semakin profesional dalam melaksanakan tugasnya maka kinerja guru akan meningkat pula. Model hubungan profesionalisme guru dengan kinerja guru adalah signifikan, hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai uji $t = 9,536$ lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel $\alpha 0,05$ ($df = 140$) sebesar 1,645. Hasil uji – valite untuk model regresi sederhana ini dapat mengestimasi kinerja guru yang ditentukan oleh profesionalisme guru.

Berdasarkan output di atas diperoleh koefisien regresi sebesar 0,595 dan konstanta sebesar 26,837. Maka dapat digambarkan bentuk hubungan kedua variabel profesionalisme guru dengan kinerja guru dalam bentuk persamaan regresi $Y = 26,837 + 0,595X_2$. Ini berarti bahwa jika profesionalisme guru meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,595 poin. Dapat dikatakan pula bahwa guru yang profesional dalam menjalankan tugas keprofesionalannya maka kinerja akan meningkat. Hubungan ini juga linier, hal ini dijelaskan dengan hasil uji F melalui output komputer $\text{Sig } 0,000 < 0,05$. Ini dapat dikatakan pula model regresi adalah model yang dapat mengestimasi kinerja guru yaitu pengaruhnya positif dan signifikan.

Berdasarkan output komputer di atas dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,394. Hal ini berarti bahwa variabel profesionalisme guru berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 39,4%, dan sisanya sebesar 60,6% ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi sederhana atau pengujian parsial tersebut. Profesionalisme guru berpengaruh lebih dominan dibandingkan dengan kepemimpinan kepala sekolah. Adapun pengaruh variabel profesionalisme guru terhadap kinerja guru adalah signifikan yaitu diperoleh hasil uji F melalui output komputer $\text{Sig } 0,000 < 0,05$.

4.3.3 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Profesionalisme Kerja Guru (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Untuk menguji besarnya pengaruh secara bersama kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru secara bersama-sama digunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan output komputer di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut.

Konstanta sebesar 18,668, koefisien kepemimpinan kepala sekolah (X_1) sebesar 0,260 dan koefisien Profesionalisme kerja guru (X_2) sebesar 0,472. Dengan demikian persamaan garis regresinya adalah $Y = 18,668 + 0,260X_1 + 0,472X_2$. Persamaan garis regresi yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan guru semakin puas dalam menjalankan tugasnya maka kinerja guru akan meningkat pula.

Adapun besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru secara bersama-sama dapat dilihat pada output komputer berikut.

Berdasarkan output komputer tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru berpengaruh terhadap kinerja guru secara bersama-sama adalah signifikan yaitu diperoleh hasil uji F sebesar 54,185 lebih besar dari tabel distribusi F alpha 0,05 ($df = 2:139$) = 3,06 atau Sig 0,00 < 0,00. Berdasarkan output komputer di atas dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,438. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme berpengaruh terhadap

kinerja guru secara bersamasama sebesar 43,8%, dan sisanya sebesar 56,2% ditentukan oleh sebab lain yang tidak diteliti.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja guru PAUD Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko dalam kategori baik 65,5% yaitu diperoleh mean atau skor rata-rata sebesar 61,4155 yang terletak pada interval .52 – 63. Namun demikian masih terdapat guru yang kinerjanya dalam kategori cukup yang menunjukkan belum optimal dalam mengajar dan melaksanakan tugas profesionalnya sebesar 15,2% dalam kategori cukup, ini menurut hasil data terdapat pada indikator kemampuan menganalisis hasil belajar dan kemampuan menyusun program perbaikan serta pengayaan kepada peserta didik. Sedangkan Hasil analisis deskriptif kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan baik atau 71,8%.

Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 25,8%, dan pengaruh ini lebih kecil dibandingkan dengan profesionalisme guru yaitu sebesar 39,4%. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru menunjukkan hasil koefisien regresi yang positif dan signifikan. Kepala sekolah mempunyai tanggungjawab yang berat sebagai pemimpin di sekolahnya berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yaitu guru yang dipimpinnya. Ini berarti bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah baik, maka kinerja guru akan meningkat. Hasil ini sesuai dengan teori atau pendapat dari Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dalam pengelolaan Sekolah Dasar (1995) menjelaskan, bahwa "kepemimpinan

pendidikan adalah kemampuan kepala sekolah untuk memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan tugas dan kegiatan secara bersama-sama dalam mencapai tujuan pendidikan secara efisien dan efektif". Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam memimpin organisasinya dalam hal ini PAUD Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko maka kinerja guru semakin meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi bahwa koefisien kepemimpinan kepala sekolah bertanda positif.

4.5.2 Pengaruh Profesionalisme Guru (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru dalam kategori puas guru dalam menjalankan tugasnya yaitu sebesar 77,5%. Namun demikian masih terdapat guru yang puas dalam kategori cukup puas sebesar 12,0%, dan bahkan masih terdapat guru yang kurang puas dalam melaksanakan tugasnya sebesar 2,8%, ini tercermin pada indikator bahwa guru kurang menguasai metode dan evaluasi hasil belajar. Kepuasan kerja guru PAUD Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko yang tergolong dalam kategori profesional ini terdorong oleh adanya suatu kebutuhan akan dorongan dan upaya untuk meningkatkan kompetensinya, yang pada gilirannya dorongan tersebut menuju suatu prestasi yaitu kinerjanya.

Terdapat pengaruh positif variabel kepuasan kerja guru terhadap kinerja, yaitu sebesar 39,4%. Koefisien regresi yang bertanda positif, berarti bahwa semakin profesional seorang guru dalam melakukan pekerjaan sebagai guru maka kinerjanya akan meningkat. Guru PAUD Kecamatan Kota

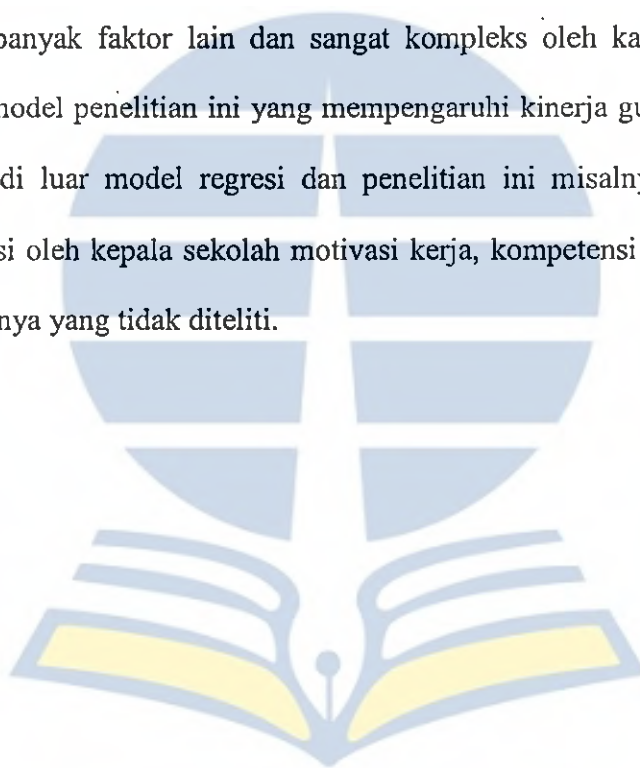
Mukomuko Kabupaten Mukomuko dalam kategori profesional, ini sudah sesuai dengan tuntutan dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 mengenai kualifikasi dan kompetensi pendidikan bahwa guru harus mempunyai kompetensi profesional. Hasil ini juga sudah sesuai dengan teori yang dikehendaki, yaitu bahwa guru yang profesional dalam tugasnya prestasinya akan meningkat, karena melaksanakan tugas sesuai dengan keahliannya. Guru yang profesional akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai kinerja yang lebih baik.

4.5.3 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Profesionalisme Guru (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan tanda yang positif ini adalah sesuai dengan teori dan dapat dimaknai bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru baik maka kinerja guru akan baik pula.

4.6 Implikasi Strategis

Mencermati pendidikan sebagai sebuah sistem maka kinerja guru tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah dalam hal *headmaster* dan top manajemen dalam mengelola sekolah dan memberdayakan guru. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah memberdayakan guru kinerja guru akan meningkat. Dalam kenyataan sebenarnya yang mempengaruhi kinerjanya guru tidak hanya kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru, masih banyak faktor lain dan sangat kompleks oleh karenanya faktor lain diluar model penelitian ini yang mempengaruhi kinerja guru sebesar 56,20%. Faktor di luar model regresi dan penelitian ini misalnya budaya sekolah, supervisi oleh kepala sekolah motivasi kerja, kompetensi pedagogik dan lain sebagainya yang tidak diteliti.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif variabel kinerja guru dapat disignifikasikan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah semakin baik maka kinerja guru meningkat.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan profesionalismeguru terhadap kinerja. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika guru semakin profesional dalam melaksanakan tugasnya maka maka kinerja guru meningkat.

5.2. Saran

1. Kinerja guru tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah dalam hal *headmaster* dan top manajemen dalam mengelola sekolah dan memberdayakan guru. Maka dari itu kepala sekolah harus mampu memberdayakan guru sesuai dengan kemampuan guru.
2. Kepala sekolah di harapkan mampu mencari faktor – faktor luar Faktor di luar model regresi dan penelitian ini misalnya budaya sekolah, supervisi oleh kepala sekolah motivasi kerja, kepuasan kerja, kompetensi pedagogik dan lain sebagainya yang tidak di teliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S (1993), *Posedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Yogyakarta: Rineka Cipta
- Atmodiwiro, S. (2003). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta : Ardadizya Jaya.
- Bennis, W dan Townsend, R (1998), *Reinventing Leadership*, Batam : Inter Aksara
- Byars, dkk, 1984, *Human resources and personnel management*, Richard D. Iriwin, Inc., Illinois.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. (1994). *Petunjuk Peningkatan Mutu Pendidikan Disekolah Dasar*. Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan menengah.
- Devis, K dan Newton, J.W (1990), *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Fattah, N. 2003. *Landasan Kependidikan*. Bandung: PT Remaja Rodaskarya.
- Flippo, E.B (1994), *Manajemen Personalia*, Edisi Keenam, Jakarta : Erlangga
- Flippo, E.B (1984). *Personel Managemen*. Sixt Edition. Singgapore: Mc Graw-Hill Book Caompany.
- Gitosudarmo, I dan Nyoman, S (1999) *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta : BPFE.
- Gomes, F.C (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Yogyakarta : Andi Offset
- Harsey, P(1977), *Menagement Of Organisation Bahavior : Utilizing Human resources*. New Jersey : Prectice Hall

Hasibuan, M (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.

Heidjrachman dan Suad, H (1993), *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.

Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 84 Tahun (1993). *Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kredit*. Jakarta.

Laeli, N (2004), *Dampak Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes*, UNNES.

Locke E. A & Associates (1997), *Essensi Kepemimpinan*. Jakarta : Spektrum

Manulang. M (1990). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia

Martoyo, S, (1996) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

Megginson, L.C (1981), *Personel Management: A Human Resources Approach*, Ltd, Bandung : PT Rosda Karya

Naksud (2002), *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar dan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes*, UHAMKA.

Nitisemeto, A.S (1996), *Managemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia.

Reksoprodjo, H (1994), *Organisasi Perusahaan Teori Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta : BPFE

Rianto (2000), Yatim, *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya : SIS

Robbins P. S (1996), *Perilaku Organisasi*, Jilid 1, Jakarta : Prenhallindo

.....(2000), *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, Jakarta : Prenhallindo

Sambas, A.L (2007) *Analisis Korelasi Regresi dan jalur*, Bandung: Balai Pustaka Setia.

Siagian, S. P (1996), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Seymour, J. M (1991), "Aid University Linkages for Agricultural Development", *Journal of Higher Education*, Vol.62, No : 3, p : 288-316

Simamora, Henry, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta : Penerbit Bagian Penerbitan STIE YKPN.

Sudjana (1996), *Metode Statistika*, Bandung : Tarsito.

Sugiyono (2001), *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung : Alfabeta.

Sujak, A (1990), *Kepemimpinan, Manajer (Eksistensinya dalam Perilaku Organisasi)*. Jakarta : Rajawali Pers.

Temple A. D (1987), *Kepemimpinan*. Jakarta : Gramedia.

Thoha, M (1999), *Kepemimpinan Dalam Manajemen, Suatu Pendekatan Perilaku*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 (2003), Jakarta.

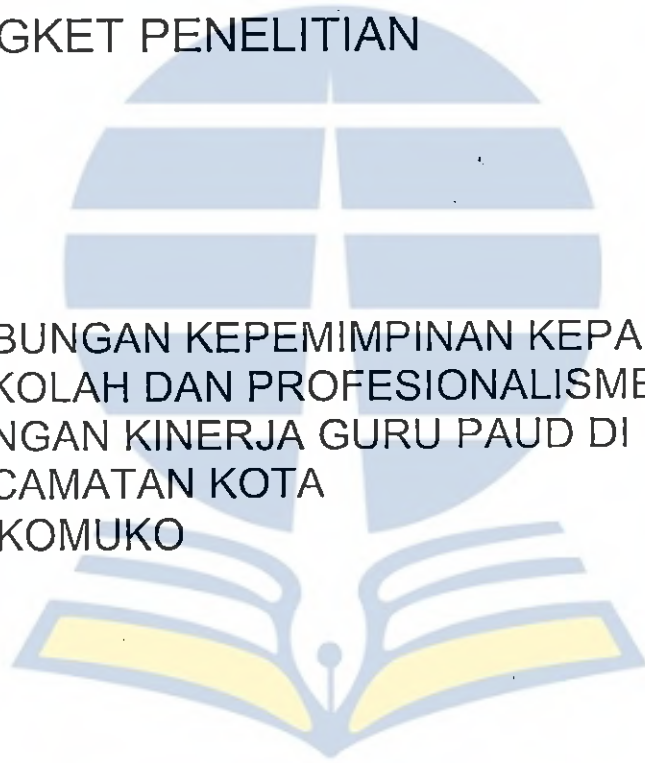
Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 (2005). Jakarta.

Wahjosumidjo (1999). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN I.

ANGKET PENELITIAN LAMPIRAN

ANGKET PENELITIAN



HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH DAN PROFESIONALISME GURU
DENGAN KINERJA GURU PAUD DI
KECAMATAN KOTA
MUKOMUKO

Oleh:

Nama : HETTI PUSVITASARI

NIM : 500 633 833

Lampiran 4.

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja

Item	Corrected Item-Total Correlation	Kesimpulan
item1	.397	valid
item2	.381	valid
item3	.508	valid
item4	.617	valid
item5	.603	valid
item6	.400	valid
item7	.569	valid
item10	.379	valid
item11	.439	valid
item12	.479	valid
item13	.489	valid
item14	.380	valid
item15	.784	valid
item16	.570	Valid
item17	.610	Valid
item18	.452	Valid
item19	.369	Valid
item20	.449	Valid
item22	.444	Valid
item23	.364	Valid
item24	.562	Valid
item25	.417	Valid
item27	.458	Valid
item28	.424	Valid
item29	.580	Valid

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Kesimpulan
.733	.887	Reliable

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

Item	Corrected Item-Total Correlation	Kesimpulan
item1	.806	valid
item2	.701	valid
item3	.729	valid
item4	.818	valid
item5	.631	valid
item6	.910	valid
item7	.798	valid
item8	.368	valid
item9	.832	valid
item10	.411	valid
item11	.572	valid
item12	.371	valid
item14	.793	valid
item15	.519	valid
item16	.500	valid
item17	.701	valid
item18	.745	valid
item19	.656	valid
item20	.530	valid
item21	.670	valid
item23	.803	valid
item24	.823	valid
item25	.795	valid

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Kesimpulan
.745	Reliabel

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi

Item	Corrected Item-Total Correlation	Kesimpulan
item1	.834	Valid
item2	.797	Valid
item3	.904	Valid
item5	.370	Valid
item6	.465	Valid
item7	.381	Valid
item8	.782	Valid
item9	.445	Valid
item10	.437	Valid
item12	.867	Valid
Item13	.680	Valid
item14	.786	Valid
item15	.619	Valid
item16	.376	Valid
item17	.456	Valid
item18	.521	Valid
item19	.600	Valid
item20	.529	Valid
item23	.401	Valid
item24	.633	Valid
item25	.367	Valid

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	Kesimpulan
.726	Reliabel



REGRESI BERGANDA :

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
-------	-------------------	-------------------	--------

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,796 ^a	,634	,629	,28584	,286

a. Predictors: (Constant), kepuasan, motivasi, Kepemimpinan

1	kepuasan, motivasi, Kepemimpinan	-	Enter
---	--	---	-------

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32,566	3	10,855	132,858	,000 ^a
	Residual	18,792	230	,082		
	Total	51,358	233			

a. Predictors: (Constant), kepuasan, motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	,861	,243		3,546	,000		
(Constant)	,251	,047	,322	5,335	,000	,438	2,284
Kepemimpinan	,496	,052	,504	9,521	,000	,567	1,764
motivasi							
kepuasan	,096	,056	,082	1,713	,088	,688	1,454

a. Dependent Variable: Kinerja

UNIVERSITAS TERBUKA

Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Bengkulu
Jl. Sadang Raya, Kelurahan Lingkar Barat, Bengkulu 38225
Tlp: 0736-26294, Faksimile: 0736-346177
E-mail: bengkulu@ut.ac.id

Nomor : 221/UN31.26/KM/2016
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Bengkulu, 18 Maret 2016

Yth. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
Kab. Mukomuko
di Mukomuko

Sehubungan dengan rencana penelitian untuk Tesis mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Terbuka tersebut di bawah ini:

Nama : Hetti Pusvitasari
NIM : 500633833
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Judul Tesis : Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Kota Mukomuko

Untuk keperluan tersebut di atas, mohon izin mengadakan penelitian di wilayah Saudara. Pengurusan segala sesuatunya yang berkaitan dengan penelitian tersebut akan diselesaikan oleh mahasiswa yang bersangkutan.

Atas perhatian saudara, diucapkan terima kasih.



Kepala UPBJJ-UT Bengkulu

Dr. H. Sugilar
NIP. 195705031987031002



DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

Alamat : Jl. Bandar Baru Komplek Perkantoran Pemda Mukomuko
Kode Pos : 38365 Email : ictdiknas_mukomuko@yahoo.co.id

Nomor : 800/ 0469/D.1/IV/2016

Mukomuko, 12 April 2016

Lamp : -

Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth.

Kepala PAUD Se- Kecamatan

Kota Mukomuko

Di

Tempat

Berdasarkan Surat dari Universitas Terbuka Nomor :
221/UN31.26/KM/2016 tanggal 18 Maret 2016 tentang Izin Penelitian,
Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko
memberikan izin penelitian kepada :

Nama : **HETTI PUSVITASARI**

NPM/NIM : 500633833

Program Studi : Magister Administrasi Publik

Judul Penelitian : "Hubungan Kepimimpinan Kepala Sekolah dengan
Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Kota Mukomuko"

Lama Penelitian : 1 Bulan

Tempat Penelitian : PAUD Se-Kecamatan Kota Mukomuko

Hasil Penelitian Harus di laporkan ke Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Demikian, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih



KEPALA

Dra. NURHASNI, M. Pd

Pembina Utama Muda