



HUBUNGAN PERSEPSI TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA SEKOLAH KONDUSIF DENGAN PRODUKTIVITAS GURU DI SMP NEGERI KECAMATAN BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR

TESIS

Diajukan Guna Melengkapi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd.) Program Studi Pendidikan Agama Islam Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam



MAHYUDDIN
NIM. 21890111646

PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
1441/2020

Diilindangi Undang-Undang

1. Diilindangi undang-undang atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lembaran Pengesahan

Nama
 Nomor Induk Mahasiswa
 Gelar Akademik
 Judul

MAHYUDDIN
 21890111646
 M.Pd (Magister Pendidikan)
 Hubungan Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Kondusif Dengan Produktivitas Guru Di SMP Negeri Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar

Tim Penguji

Dr. Andi Murniati, M.Pd
 Penguji I / Ketua

Dr. Hj. Sitti Rahmah, M.Si
 Penguji II / Sekretaris

Dr. Salmaini Yeli, M.Ag
 Penguji III

Dr. Tuti Andriani, S.Ag, M.Pd
 Penguji IV

.....

Tanggal Ujian / Pengesahan

10 Juli 2020

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN PENGUJI

Kami yang bertanda tangan di bawah ini selaku tim penguji Tesis, mengesahkan dan menyetujui bahwa tesis yang berjudul : **Hubunang Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Kondusif Terhadap Produktivitas Guru Di Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar** yang ditulis oleh:

Nama : MAHYUDDIN
NIM : 21890111646
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diujikan dan diperbaiki sesuai dengan saran Tim Penguji Tesis Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Pada Tanggal 28 Mei 2020.

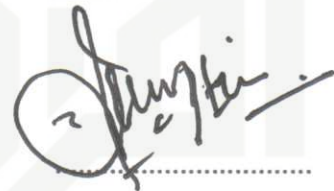
Penguji I,

Dr. Salmaini Yeli, M.Ag
Nip. 196906011992032001



Penguji II,

Dr. Tuti Andriani, S.Ag, M.Pd
NIP. 1975031420070 2 001



Mengetahui
Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam


Dr. Andi Murniati, M.Pd
NIP. 196508171994022001

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PENGESAHAN PEMBIMBING

Kami yang bertanda tangan di bawah ini selaku pembimbing Tesis, mengesahkan dan menyetujui bahwa tesis yang berjudul: **Hubungan Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Kondusif Dengan Produktivitas Guru Di SMP Negeri Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar** yang ditulis oleh:

Nama : Mahyuddin
 NIM : 21890111646
 Program Studi : Pendidikan Agama Islam
 Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diujikan dan diperbaiki sesuai dengan saran Tim Penguji Tesis Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Pada Tanggal 28 Mei 2020.

Pembimbing I,

Dr. Idris, M.Ed
 NIP. 19760504 2005011005

Pembimbing II,

Dr. Tuti Andriani, S.Ag., M.Pd
 NIP. 1975031420070 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam

Dr. Andi Murniati, M.Pd
 NIP. 196508171994022001

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSETUJUAN

Kami yang bertanda tangan di bawah ini, selaku pembimbing Tesis, dengan ini menyetujui bahwa tesis yang berjudul: **Hubungan Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Kondusif Dengan Produktivitas Guru Di Smp Negeri Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar**, yang ditulis oleh:

Nama : MAHYUDIN
 NIM : 21890111646
 Program Studi : Pendidikan Agama Islam
 Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Untuk diajukan dalam Sidang Munaqasyah Tesis pada Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Tanggal: 5 Juni 2020
 Pembimbing I

Dr. Idris, M.Ed
 NIP. 197605042005011005

Tanggal: 5 Juni 2020
 Pembimbing II

Dr. Tuti Andriani, M.Pd
 NIP. 197503142007102001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam

Dr. Andi Murniah, M.Pd.
 NIP 196508171994402 2 001



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dr. Idris, M.Ed
DOSEN PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Perihal : Tesis Saudara
Mahyudin

Kepada Yth:
Direktur Program
Pascasarjana
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Di –
Pekanbaru

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan terhadap isi Tesis saudara:

Nama : MAHYUDIN
NIM : 21890111646
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : **Hubungan Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Kondusif Dengan Produktivitas Guru Di Smp Negeri Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar**

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diuji dan diberikan penilaian, dalam sidang ujian Tesis Program Pascasarjana UIN Suska Riau.

Wassalamu 'alaikum wr. wb

Pekanbaru, 5 Juni 2020
Pembimbing I

Dr. IDRIS, M.Ed
NIP. 197605042005011005



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dr. Tuti Andriani, S.Ag, M.Pd
 DOSEN PROGRAM PASCASARJANA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Perihal : Tesis Saudara
 Mahyudin

Kepada Yth:
Direktur **Program**
Pascasarjana
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau
 Di –
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan terhadap isi Tesis saudara:

Nama : MAHYUDIN
 NIM : 21890111646
 Program Studi : Pendidikan Agama Islam
 Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam
 Judul : **Hubungan Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Kondusif Dengan Produktivitas Guru Di Smp Negeri Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar**

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diuji dan diberikan penilaian, dalam sidang ujian Tesis Program Pascasarjana UIN Suska Riau.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Pekan Baru, 04 Juni 2020
 Pembimbing II

Dr. Tuti Andriani, M.Pd
 NIP. 197503142007102001



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mahyuddin
 NIM : 21890111646
 Tempat Tanggal Lahir : Bangkinang, 22 Juli 1965
 Program Studi : Pendidikan Agama Islam
 Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya tulis dengan judul: ***“Hubungan Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Kondusif Dengan Produktivitas Guru Di Smp Negeri Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar”*** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau, merupakan hasil karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu yang terdapat di Tesis ini, yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebahagian Tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pekanbaru, 10 Juli 2020



Mahyuddin
 NIM: 21890111646

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul **“Hubungan Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Kondusif Dengan Produktivitas Guru Di Smp Negeri Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar”** guna memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Proses penyusunan tesis ini tidak terlepas dari berbagai rintangan, mulai dari pengumpulan literatur, pengumpulan data sampai pada pengolahan data maupun dalam tahap penulisan. Namun dengan kesabaran dan ketekunan yang dilandasi dengan rasa tanggung jawab selaku mahasiswa dan juga bantuan dari berbagai pihak, baik material maupun moril.

Olehnya itu pada kesempatan ini, penulis juga menyampaikan rasa terimakasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak yang berkenan membantu dan memberikan semangat serta dorongan yang bersifat material maupun spiritual terutama penulis menyampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Akhmad Mujahidin, M.Ag, Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
2. Prof. Dr. Afrizal M, MA Direktur Pascasarja Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh dan menyelesaikan studi pada Prodi Pendidikan Agama Islam.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Dr. Andi Murniati, M.Pd selaku Ketua Prodi Pendidikan Agama Islam yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan masa studi dan juga memberikan kemudahan selama masa perkuliahan dan penelitian.
4. Dr. Idris, M.Ed selaku pembimbing I yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan masa studi dan juga memberikan arahan kepada saat penelitian.
5. Dr. Tuti Andriani, S.Ag., M.Pd selaku pembimbing II yang telah memberikan banyak arahan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan masa studi dan juga dalam menyelesaikan penelitian ini.
6. Ayah dan Ibunda terkasih, yang selalu memberokan motivasi dan do'a kepada penulis untuk menyelesaikan pendidikan pada Prodi Pendidikan Agama Islam, sehingga penulis mampu untuk menyelesaikan tesis ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen di Magister Pendidikan Islam yang telah memberikan ilmunya kepada penulis. Sehingga penulis bisa untuk menyelesaikan pendidikan Pascasarjana Prodi Pendidikan Agama Islam.
8. Istri tercinta dan seluruh keluarga yang dengan tulus ikhlas telah memberikan do'a dan pengorbanan baik material maupun motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan pendidikan pada Prodi Pendidikan Agama Islam, sehingga penulis mampu untuk menyelesaikan tesis ini.
9. Terima kasih kepada seluruh civitas akademisi di lingkungan yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
10. Terima kasih untuk seluruh pegawai, guru, dan kepala sekolah, yang telah memberikan kemudahan kepada penulis selama melakukan penelitian.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

11. Untuk semua teman-teman Prodi Pendidikan Agama Islam, yang telah memberikan bantuan secara moril maupun materil pada saat peneliti menyelesaikan masa studi dan penelitian ini.

Ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya untuk semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, semoga Allah SWT membalasnya dengan balasan pahala yang berlipat. Akhirnya, penulis berharap bahwa apa yang disajikan dalam tesis ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Semoga kesemuanya ini dapat bernilai ibadah di sisi-Nya, Aamiin....

Pekanbaru, 10 Juli 2020
Penulis

MAHYUDDIN
NIM: 21890111646

DAFTAR ISI

KOPER	i
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PENGESAHUAN PENGUJI	vi
PENGESAHAN PEMBIMBING	vii
PERSETUJUAN KETUA PRODI	viii
NOTA DINAS PEMBIMBING I	ix
NOTA DINAS PEMBIMBING II	x
SURAT PERNYATAAN	xi
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
الملخص.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan	9
1. Identifikasi Masalah	9
2. Batasan Masalah	9
3. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
1. Tujuan Penelitian.....	10
2. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TELAAH PUSTAKA	12
A. Produktivitas	12
B. Kepemimpinan Kepala Sekolah	20
C. Budaya Organisasi	42
D. Penelitian Terdahulu.....	54
E. Kerangka Pemikiran	57
F. Hipotesis	61
G. Defenisi Operasional Variabel.....	62
BAB III METODE PENELITIAN	71
A. Lokasi dan waktu penelitian	71
B. Desain Penelitian	71
C. Populasi dan Sampel.....	71
D. Jenis dan Sumber Data	72

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

E. Prosedur Pengumpulan Data	73
F. Teknik Analisa Data	73

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 86

A. Profil Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Bangkinang	86
B. Deskripsi Karakteristik Responden	105
C. Deskripsi Variabel Penelitian	107
D. Analisis Data dan Uji Hipotesis	134
E. Pembahasan	135
F. Keterbatasan Penelitian	146

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... 161

A. Kesimpulan.....	161
B. Saran	162

DAFTAR PUSTAKA 166

LAMPIRAN..... 167



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Penilaian Produktivitas Sekolah Dilihat Dari Rata-Rata Nilai Siswa.....	2
Tabel 1.2:	Hasil Penilaian Kepemimpinan Kepala Sekolah di Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar	6
Tabel. 3.1:	Daftar Sample Penelitian	72
Tabel 3.2:	Interval Rata-Rata Pernyataan Jumlah Responden.....	74
Tabel 3.3:	Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	76
Tabel 3.4:	Uji Reliability	79
Tabel 3.5:	Kekuatan Korelasi.....	83
Tabel 4.1:	Data Siswa 4 (Empat Tahun Terakhir)	93
Tabel 4.2:	Data Kepala Sekolah Di SMP Negeri 01 Kecamatan Bangkinang	93
Tabel 4.3:	Data Guru Di SMP Negeri 01 Kecamatan Bangkinang Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan, Status, Jenis Kelamin,	93
Tabel 4.4:	Jumlah guru dengan tugas mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikan (keahlian)	94
Tabel 4.5:	Data Pengembangan kompetensi/profesionalisme guru	94
Tabel 4.6:	Data Prestasi Guru	95
Tabel 4.7:	Data Tenaga Kependidikan: Tenaga Pendukung	95
Tabel 4.8:	Data Ruang Belajar (Kelas)	96
Tabel 4.9:	Data Ruang Belajar Lainnya.....	96
Tabel 4.10:	Data Ruang Kantor	96
Tabel 4.11:	Data Ruang Penunjang.....	96

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 4.12:	Data Lapangan Olahraga dan Upacara	97
Tabel 4.13:	Data Perabot ruang kelas (belajar).....	97
Tabel 4.14:	Data Perabot ruang belajar lainnya.....	97
Tabel 4.15:	Data Perabot Ruang Kantor	98
Tabel 4.16:	Data Perabot Ruang Penunjang	98
Tabel 4.17:	Data Koleksi Buku Perpustakaan	98
Tabel 4.18:	Data Fasilitas Penunjang Perpustakaan	99
Tabel 4.19:	Data Alat/Bahan di Laboratorium/Ruang Keterampilan/ Ruang Multimedia	99
Tabel 4.20:	Prestasi Akademik: NUAN.....	99
Tabel 4.21:	Prestasi Akademik: Nilai Ujian Sekolah (US).....	99
Tabel 4.22:	Angka Kelulusan dan Melanjutkan.....	100
Tabel 4.23:	Perolehan Kejuaraan/Prestasi Akademik: Lomba-lomba.....	100
Tabel 4.24:	Perolehan Kejuaraan/Prestasi Non Akademik.....	100
Tabel 4.25:	Jumlah dan prosentase siswa drop-out.....	101
Tabel 4.26:	Sumber Dana 2 (dua) tahun terakhir.....	101
Tabel 4.27:	Pekerjaan orangtua/wali siswa.....	101
Tabel 4.28:	Penghasilan orangtua/wali (gabungan kedua orangtua) siswa	102
Tabel 4.29:	Tingkat kesejahteraan orangtua/wali siswa	102
Tabel 4.30:	Profil Sekolah Menengah Pertama Negeri 02 Kecamatan Bangkinang	102
Tabel 4.31:	Data PTK dan PD	104
Tabel 4.32:	Data Sarana dan Prasarana.....	104
Tabel 4.33:	Data Sanitasi	104



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 4.34:	Data Rombongan Belajar.....	104
Tabel 4.35:	Data Jumlah peserta Didik Berdasarkan Usia.....	104
Tabel 4.36:	Data Jumlah peserta Didik Berdasarkan Agama	105
Tabel 4.37:	Data Jumlah peserta Didik Berdasarkan Penghasilan Orang Tua/Wali	105
Tabel 4.38:	Karakteristik Responden Penelitian.....	106
Tabel 4.39:	Interval Rata-Rata Pernyataan Jumlah Responden.....	107
Tabel 4.40:	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan tentang Variabel Produktivitas Guru	108
Tabel 4.41:	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan tentang Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	117
Tabel 4.42:	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan tentang Variabel Budaya Sekolah Kondusif.....	126
Tabel 4.43:	Uji Validitas	134
Tabel 4.44:	Uji Reliability	137
Tabel 4.45:	Hasil Uji Normalitas Data Penelitian.....	139
Tabel 4.46:	Hasil uji Autokorelasi	140
Tabel.4.47:	Uji Multikolinearitas.....	141
Tabel 4.48:	Hasil Uji Regresi.....	142
Tabel 4.49:	Hasil Uji F Hitung.....	143
Tabel 4.50:	Hasil Uji t Hitung.....	144
Tabel 4.51:	Uji Koefisien Determinasi dan Korelasi.....	145

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Karangka Penelitian	61
Gambar 4.1: Grafik Normal P-P Plot Of Regression Standarized Residual	138
Gambar 4.2: Scatterplot (Hasil Uji Heteroskedastisitas)	141

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pengalihan huruf Arab-Indonesia dalam naskah ini di dasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia, tanggal 22 Januari 1988, No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana yang tertera dalam buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (*A Guide to Arabic Transliteration*), INIS Fellow 1992.

A. Konsonan

Arab	Latin	Arab	Latin
ا	a	ط	Th
ب	B	ظ	Zh
ت	T	ع	'
ث	Ts	غ	Gh
ج	J	ف	F
ح	H	ق	Q
خ	Kh	ك	K
د	D	ل	L
ذ	Dz	م	M
ر	R	ن	N
ز	Z	و	W
س	S	ه	H
ش	Sy	ء	'
ي	Sh	ي	Y
لا	DI		

B. Vokal, panjang dan diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlomah* dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

MAHYUDIN (2020): Hubungan Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Kondusif Dengan Produktivitas Guru Di Smp Negeri Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar.

Sekolah merupakan salah satu sarana pendidikan yang memegang peranan penting dalam menciptakan generasi bangsa yang cerdas. Oleh karena itu, sekolah dituntut untuk memiliki guru yang memiliki Produktivitas baik. Dalam rangka meningkatkan Produktivitas guru, maka dibutuhkan beberapa hal, diantaranya adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Kondusif Dengan Produktivitas Guru Di Smp Negeri Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar. Penelitian ini dilakukan pada guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner. Sedangkan untuk menganalisis data, maka digunakan deskriptif dan Regresi Linear Berganda Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: terdapat Hubungan Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Kondusif Dengan Produktivitas Guru Di Smp Negeri Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar. Adapun besaran Hubungan Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap produktivitas adalah sebesar 38.7%, besaran hubungan budaya sekolah kondusif adalah sebesar 40.9%, dan hubungan secara bersama-sama adalah sebesar sebesar 79.3%. Berdasarkan pada hasil penelitian, maka setiap sekolah di Kecamatan kampar harus mampu untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah, serta menjaga budaya sekolah agar tetap kondusif dan membuat nyaman dalam bekerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah Kondusif Dan Produktivitas Guru



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

MAHYUDIN (2020): Relationship between School Principal Leadership and School Culture Conducive with Teacher Productivity in State Junior High Schools in Bangkinang District in Kampar Regency.

School is one of the educational facilities that plays an important role in creating an intelligent generation of the nation. Therefore, schools are required to have teachers who have good productivity. In order to increase teacher productivity, several things are needed, including the Principal's Leadership and Conducive School Culture. This study aims to determine the Relationship between Principal Leadership and Conducive School Culture and Teacher Productivity in State Junior High Schools in Bangkinang District, Kampar Regency. This research was conducted on teachers at the State Junior High School in Bangkinang District, Kampar Regency. Data collection techniques used are using questionnaires. Whereas to analyze the data, descriptive and Multiple Linear Regression are used. The results of this study indicate that: there is a Correlation between Principal Leadership and School Culture Conducive with Teacher Productivity in State Junior High Schools in Bangkinang District, Kampar Regency. The magnitude of the relationship between the Principal's Leadership to productivity is 38.7%, the magnitude of the conducive school cultural relationship is 40.9%, and the relationship together is equal to 79.3%. Based on the results of the study, each school in Kampar Subdistrict must be able to improve the leadership skills of the school principal, as well as maintain the culture of the school so that it remains conducive and makes it comfortable at work.

Keywords: Principal Leadership, Conducive School Culture and Teacher Productivity

ملخص

محي الدين (2020): علاقة قيادة المدير وثقافة المدرسة الموازية بإنتاجية معلمي المدرسة المتوسطة الحكومية في وحدة بانجكينانق بمنطقة كامبار

المدرسة هي واحدة من المرافق التعليمية التي تمسك دورا مهما في تربية أجيال الأمة الأذكياء. لذلك، يطلب من المدارس أن يكون لديها معلمون يتمتعون بإنتاجية جيدة. بمناسبة ترقية إنتاجية المعلمين، يحتاج إلى بعض الأشياء، بينها: قيادة المدير وثقافة المدرسة الموازية. يهدف هذا البحث إلى معرفة العلاقة بين قيادة المدير وثقافة المدرسة الموازية بإنتاجية معلمي المدرسة المتوسطة الحكومية في وحدة بانجكينانق بمنطقة كامبار. لجمع البيانات، استخدمت طريقة الاستبيان. ولتحليل البيانات، استخدم الوصفي والانحدار الخطي المتعدد. تدل نتيجة هذا البحث إلى أن هناك العلاقة بين قيادة المدير وثقافة المدرسة الموازية بإنتاجية معلمي المدرسة المتوسطة الحكومية في وحدة بانجكينانق بمنطقة كامبار. يبلغ عدد العلاقة بين قيادة المدير في إنتاجية 38.7% و يبلغ عدد علاقة ثقافة المدرسة الموازية 40.9% والعلاقة معا بمدى 79.3%. بناء على نتائج البحث، يجب أن تكون كل مدرسة في وحدة كامبار قادرة على ترقية قدرة القيادة لمدير المدرسة، الحفاظ على ثقافة المدرسة حتى تبقى موازية وتجعل مريحة في العمل.

الكلمات الأساسية: قيادة مدير المدرسة، ثقافة المدرسة الموازية، إنتاجية المعلمين

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas yang mengatakan bahwa tujuan pendidikan adalah “..agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”¹ Berdasarkan pada undang-undang tersebut, maka terlihat dengan jelas bahwa pendidikan merupakan upaya yang terencana dalam proses pembimbingan dan pembelajaran bagi individu agar berkembang dan tumbuh menjadi manusia yang mandiri, bertanggungjawab, kreatif, berilmu, sehat, dan berakhlak mulia baik dilihat dari aspek jasmani maupun ruhani.

Melihat tujuan pendidikan yang telah dijabarkan dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tersebut, maka setiap element sekolah harus mampu untuk menjalankan tugas serta fungsinya sesuai dengan yang telah ditetapkan. Selain itu, setiap sekolah dituntut untuk dapat memberikan hasil kerja yang maksimal atau memberikan produktifitas yang maksimal. Terutama dalam rangka meningkatkan kualitas lulusan yang dihasilkan. Hal inilah yang menjadi perhatian bagi setiap sekolah, seperti SMP Negeri Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar. Namun yang menjadi permasalahan pada saat ini adalah produktivitas guru yang masih belum maksimal dalam meningkatkan kualitas peserta didik. Kondisi ini terlihat dari rata-rata nilai akhir siswa selama empat tahun terakhir, seperti pada tabel berikut ini:

¹ Inanna, *Peran Pendidikan Dalam Membangun Karakter Bangsa Yang Bermoral*, Jurnal Ekonomi dan Pendidikan Volume 1 Nomor 1 Januari 2018. hlm. 27-33

Tabel 1.1 Hasil Penilaian Produktivitas Sekolah Dilihat Dari Rata-Rata Nilai Siswa

Tahun	Nilai Rata-Rata	Naik/Turun	Jumlah Siswa	Persentase Kelulusan
2016	85	0	54	100%
2017	82	3	84	100%
2018	81.5	0.5	120	100%
2019	80	1.5	154	100%

Sumber: SMP Negeri Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar, 2020

Berdasarkan pada tabel 1.1, maka dapat dilihat bahwa terjadi penurunan nilai kelulusan peserta didik, walaupun tingkat kelulusan peserta didik mencapai 100%, namun kualitas lulusan terus menunjukkan penurunan. Kondisi ini tentu saja harus dibenahi oleh pihak Sekolah, agar lulusan yang dihasilkan dapat bersaing dengan lulusan sekolah-sekolah lainnya yang ada di Kabupaten Kampar. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas lulusan diperlukan adanya peran aktif dari seluruh guru yang ada di sekolah tersebut. Adapun langkah yang bisa dilakukan adalah dengan meningkatkan produktivitas guru secara personal. Produktivitas guru yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja sekolah secara keseluruhan.

Berbagai teori telah mengatakan berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Edy menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan pelatihan, keterampilan, disiplin, sikap dan etos kerja, motivasi, kompensasi (tingkat penghasilan), jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kepemimpinan, dan prestasi.² Sementara itu, Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guru diantaranya adalah sebagai

² Sutrisno Edy, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Pranada Media Group, Jakarta. hlm. 102

berikut:³ 1) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tem leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada guru. 2) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pemimpin sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah)

Namun pada penelitian ini, peneliti memfokuskan pada dua hal, yaitu kepemimpinan dan budaya sekolah kondusif. Masalah pertama yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja guru adalah kepemimpinan. Kepemimpinan memegang peranan yang dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, tampak kepemimpinan selalu akan dikaitkan dengan kelompok. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu untuk mengatur organisasi secara efektif dan mampu untuk melaksanakan kepemimpinan secara efektif, dan pada gilirannya tujuan organisasi akan tercapai.⁴ Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Hal tersebut menimbulkan situasi dimana seseorang bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan dari tujuan organisasi tidak akan tercapai secara efisien, yang pada akhirnya akan mengakibatkan kegagalan dalam organisasi.⁵

Kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan menggerakkan faktor-faktor yang mempengaruhi ketercapaian tujuan pendidikan di sekolah. Kepala sekolah/madrasah sebagai pemimpin harus mampu mengembangkan seluruh potensi sekolah, diantaranya pendidik, tenaga kependidikan, siswa, sarana dan prasarana,

³ Martinis Yamin dan Maisah. 2010. Standarisasi Produktivitas kerja Guru. Jakarta: Gaung Persada Press, h. 129-130

⁴ *Ibid.* hlm. 2016

⁵ D. Koeshartono dan M. F. Shellyana Junaedi. 2005. Hubungan Industrial. Edisi Pertama. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya. hlm, 145.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

biaya dan kurikulum guna mencapai prestasi akademik dan non akademik secara maksimal. Selain itu, kepala sekolah juga dituntut mampu berperan sebagai pemimpin efektif yang memfokuskan kepada pengembangan instruksional, organisasional, staf, layanan murid, serta hubungan dan komunikasi dengan masyarakat.

Namun berdasarkan pada hasil observasi yang dilakukan pada Guru yang ada di lingkungan SMP Negeri Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar, maka dapat dilihat fenomena-fenomena berikut ini:

1. Masih terlihat kemampuan Kepala Sekolah untuk mengarahkan dan memotivasi guru dirasakan masih kurang.
2. Kurangnya kemampuan Kepala Sekolah untuk melakukan inovasi dalam pencapaian kinerja organisasi dan produktivitas guru.
3. Kemampuan Kepala Sekolah untuk mengarahkan dan memotivasi anggota organisasi masih kurang baik.
4. Kemampuan Kepala Sekolah untuk melakukan komunikasi dengan anggota organisasi masih kurang baik.
5. Kemampuan Kepala Sekolah untuk mencari solusi masalah pencapaian kinerja organisasi dan anggota organisasi dirasakan masih kurang.
6. Kurangnya kemampuan Kepala Sekolah untuk melakukan inovasi dalam pencapaian kinerja organisasi dan kinerja guru.
7. Kepala Sekolah Kurang bekerja sama dan bermitra dengan yang lain pimpinan memperoleh kepercayaan diri dan kepercayaan dari orang-orang melalui komunikasi dan kerja sama.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan pada fenomena tentang kepemimpinan Kepala Sekolah, maka dapat diketahui bahwa seorang kepala sekolah juga tidak lepas dari adanya penilaian dari para pegawai di organisasi sekolah, karena sebagai tokoh panutan tidak hanya sebagai penganjur saja, melainkan harus dapat juga memberi contoh dan bimbingan dalam pelaksanaannya. Dengan penilaian ini akan dapat juga timbul persepsi, sehingga dapat dikatakan kalau penilaian terhadap pimpinan itu baik, maka persepsinya pun akan baik dan secara tidak langsung keikutsertaan pegawai dalam melaksanakan tugasnya pun akan terwujud, karena pegawai akan lebih memahami akan program yang ada. Dengan demikian persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah merupakan proses kognitif yang dialami setiap guru di dalam memahami dan menerima baik lewat pendengaran, penglihatan, penciuman, dan perasaan terhadap kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi bawahan dan menggerakkannya untuk bekerja dengan rasa bersemangat yang tinggi, bersedia bekerja sama, dan mempunyai disiplin yang baik.

Dalam hal kepemimpinan kepala sekolah, guru perlu ikut terlibat dalam penilaian kepala sekolahnya, guru juga perlu mampu berinteraksi dengan kepala sekolah sebagai atasannya, dalam konteks ini harus ada timbal balik antara pemimpin dengan bawahannya demi meningkatnya kualitas sekolah yang dipimpinya dan terutama menciptakan iklim organisasi yang harmonis. Guru harus mampu memberi penilaian kepada sekolah jika terjadi sesuatu hal yang dirasa akan merugikan sekolah, adakalanya kepala sekolah salah dalam mengambil keputusan dan pada saat itulah guru juga harus mampu terlibat dalam pengambilan keputusan tersebut. Kepala sekolah juga sebagai seorang pemimpin

yang baik harus mampu menerima penilaian dari bawahannya yakni guru, sejauh penilaian tersebut bersifat objektif dan membangun. Dalam peningkatan mutu sekolah, kepala sekolah dan guru juga harus mampu bekerja sama untuk menciptakan strategi peningkatan mutu yang akan diterapkan dalam masing-masing kelas.

Persepsi berperan sangat penting dalam penilaian kepemimpinan kepala sekolah, dari persepsi tersebut dapat diketahui apakah kepala sekolah sudah ada dalam posisi yang benar sebagai seorang pemimpin organisasi, apalagi dalam sebuah sekolah yang mempunyai predikat rintisan sekolah bertaraf internasional yang diharuskan sebuah organisasi atau sekolah tersebut setidaknya mempunyai sistem manajemen yang baik, kompetensi sumberdaya manusia yang memadai dan kepemimpinan kepala sekolah yang baik pula. Guru tentunya mempunyai persepsi tersendiri terhadap kepemimpinan kepala sekolah yang dipimpinnya, sebab persepsi merupakan cara menilai berdasarkan pada pengalaman objek yang telah ada atau pengalaman yang pernah dialami oleh teori dan kepercayaan yang dimiliki. Persepsi yang timbul dapat berbeda beda diantara para guru, baik itu positif maupun negatif berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolahnya dan kompetensinya sebagai pemimpin suatu organisasi.

Melihat fenomena kepemimpinan kepala sekolah ini, maka perlu dilakukan penilaian terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Penilaian kepemimpinan terhadap kepala sekolah ini dilakukan oleh Tim Assesor. Adapun hasil penilaian kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar oleh Tim Assesor adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.2: Hasil Penilaian Kepemimpinan Kepala Sekolah di Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar

No	Kriteria Penilaian	SMPN 01 Bangkinang	SMPN 02 Bangkinang
1	Respon situasional respon situasional 1.a.	Baik	Sangat baik
	Respon situasional 1.b.	Kurang Baik	Kurang Baik
2	Respon kreativitas dan pemecahan masalah	Sangat baik	Baik
3	Respon pengambilan keputusan	Kurang Baik	Kurang Baik

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan pada hasil penelusuran terhadap hasil penilaian kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar, menunjukkan bahwa kemampuan kepala sekolah yang dinilai dari beberapa indikator tersebut masih kurang terlaksana dengan baik, artinya kepala sekolah masih kurang baik dalam melaksanakan kepemimpinannya. Hal ini tentu saja akan dirasakan oleh para guru dalam bekerja, pemimpin yang kurang mengarahkan, memotivasi, maupun mengkoordinasikan para guru dalam menjalankan tugasnya tentu saja akan memberikan dampak pada produktivitas kerja guru.

Permasalahan lainnya yang dapat meningkatkan atau memperlemah produktivitas guru adalah berkaitan dengan budaya sekolah. Faktor lainnya yang berhubungan dengan produktivitas adalah budaya organisasi, Budaya organisasi sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja guru pada organisasi. Karena guru yang merasa budaya organisasi memberikan kepuasan dan kesesuaian antara budaya organisasi dan budaya individu akan meningkatkan produktivitas kerja guru untuk selalu memberikan yang terbaik kepada instansi. Tidak dipungkiri bahwa di dalam setiap lingkungan organisasi terdapat budaya yang berbeda dari masing-masing individu, namun ketika individu tersebut bersedia dan memutuskan untuk bergabung di dalam suatu organisasi maka

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

terlepas dari suka atau tidaknya individu tersebut harus mengadopsi budaya organisasi yang ada. Budaya membedakan antara guru satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Maka, budaya organisasi dapat membedakan cara kerja dan bertindak dalam aktivitas suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Namun, terdapat beberapa permasalahan budaya organisasi yang dihadapi oleh SMP negeri Kecamatan bangkinang saat ini, di antaranya adalah:

- 1) Penggunaan budaya belum terlalu dipahami oleh sebagian guru.
- 2) Budaya organisasi masih dianggap baru oleh guru, dan sering dianggap bertentangan dengan budaya yang ada di Indonesia, khususnya budaya-budaya yang ada di daerah.
- 3) Guru enggan untuk melaksanakan budaya organisasi yang dianggap bertentangan dengan budaya yang telah lama ada.

Berdasarkan pada permasalahan yang telah dijelaskan, maka peneliti ingin mengembangkan sebuah penelitian dari beberapa penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Tommy Pratama, dkk, yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang bersifat positif dan signifikan antar variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan produktivitas ($p < 0,05$). Pengaruh secara simultan oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi juga menunjukkan pengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan produktivitas ($p < 0,05$). Pengaruh mediasi ditunjukkan oleh variabel budaya organisasi antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dan produktivitas.⁶

⁶ Tommy Pratama, dkk, 2014, Hubungan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen & Produktivitas Karyawan Dalam Industri Farmasi, Magister Manajemen Farmasi, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan pada permasalahan, serta didukung oleh pendapat ahli dan penelitian terdahulu, maka penelitian ini berjudul: **Hubungan Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Kondusif Dengan Produktivitas Guru Di Smp Negeri Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar.**

B. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor penyebab munculnya permasalahan yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Interen ada pada individu/personil yaitu meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, komitmen, kemampuan, kepercayaan diri, umur dan tempramental.
2. Faktor yang ada di luar individu diantaranya: keadaan fisik suara, penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, lingkungan sosial dan keluarga.

Dari 2 hal tersebut terdapat permasalahan sebagai berikut:

- a. Produktivitas guru yang ada di SMP Negeri Kecamatan Bangkinang masih kurang maksimal, hal ini dapat dilihat dari rata-rata nilai kelulusan siswa yang terus menunjukkan penurunan.
- b. Pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah masih kurang maksimal, yang terbukti dari kemampuan kepala sekolah untuk mengarahkan dan memotivasi guru dalam bekerja masih kurang berjalan dengan baik. Selain itu, juga berdasarkan pada hasil penilaian assessor, maka dapat dilihat bahwa kepemimpinan kepala sekolah kurang terlaksana dengan baik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Pelaksanaan budaya sekolah kurang terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari guru-guru yang kurang memahami budaya-budaya yang diterapkan di sekolah.

2. Batasan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini cukup banyak maka penulis membatasi permasalahan penelitian ini hanya pada Hubungan Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Kondusif Dengan Produktivitas Guru Di Smp Negeri Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah maka dapat di susun rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Seberapa besar Hubungan Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Produktivitas Guru Di Smp Negeri Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar?
- b. Seberapa besar hubungan Budaya Sekolah Kondusif Dengan Produktivitas Guru Di Smp Negeri Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar?
- c. Seberapa besar Hubungan Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Kondusif Dengan Produktivitas Guru Di Smp Negeri Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan penulis maka tujuan dari penelitian ini adalah:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Untuk menentukan Seberapa besar Hubungan Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Produktivitas Guru Di Smp Negeri Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar.
- b. Untuk menentukan Seberapa besar hubungan Budaya Sekolah Kondusif Dengan Produktivitas Guru Di Smp Negeri Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar.
- c. Untuk menentukan Seberapa besar Hubungan Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Kondusif Dengan Produktivitas Guru Di Smp Negeri Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat bagi beberapa pihak, antara lain sebagai berikut:

a. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kajian konseptual hubungan Budaya Sekolah Kondusif Dengan Produktivitas Guru Di Smp Negeri Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar.

b. Secara Praktis

1) Bagi Sekolah. Penelitian ini membahas tentang hubungan Budaya Sekolah Kondusif Dengan Produktivitas Guru Di Smp Negeri Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar. Manfaat bagi Sekolah adalah agar menjadi bahan pertimbangan dalam rangka meningkatkan produktivitas guru.

2) Bagi UIN SUSKA. Sebagai salah satu sarat untuk mendapatkan gelar Magister Pendidikan pada prodi Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru.

- 3) Bagi Penulis. Menjadi khazanah berpikir dan pengalaman dalam Integrasi ilmu pendidikan Islam di sekolah, juga sebagai salah satu tambahan ilmu pengetahuan di bidang penelitian kuantitatif tentang hubungan Budaya Sekolah Kondusif Dengan Produktivitas Guru Di Smp Negeri Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Produktivitas Kerja Guru

1. Pengertian Produktivitas

Produktivitas merupakan salah satu alat ukur perusahaan didalam menilai prestasi kerja yang dicapai karyawannya. Bagi pimpinan perusahaan, produktivitas haruslah ditingkatkan dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi perusahaan itu sendiri.

Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini.¹

Produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output)²

Menurut Mucdarsyah (2008:8) Produktivitas merupakan hubungan antar hasil pekerjaan dalam bentuk barang dan jasa dengan masukan (input). Dengan makna lainnya adalah perbandingan antara hasil keluaran (output) dan masukan tenaga atau output. Sementara itu, menurut Nasution Produktivitas merupakan nisbah/ratio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan (Biaya) dan mewujudkan hasil (input).³

¹ Sutrisno Edi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Pranada Media Group, Jakarta, hlm. 99

² Alwi, Hasan, dkk. 2003. *Tata Bahasa Baku Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. hlm.

³ Nasution, MN. 2007. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta : PT.Gahalia Indonesia. 203

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Produktivitas sering dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan sebelumnya. Apabila lebih banyak keluaran yang dihasilkan dari jumlah masukan yang sama atau masukan yang lebih sedikit dapat dipergunakan untuk mendapatkan keluaran yang sama, produktivitas diperbaiki. Sebagai konsekuensinya, produktivitas yang lebih baik merupakan ukuran yang berharga tentang seberapa baik sumberdaya yang dipergunakan dalam masyarakat. Hal itu berarti lebih sedikit masukan diperlukan untuk menghasilkan keluaran. Lebih sedikit pemborosan dan lebih baik konservasi sumber daya ⁴

Kingner dan Nalbaldian menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (effort), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (ability), yang diperoleh melalui latihan-latihan. ⁵

Produktivitas (productivity) adalah ukuran efisiensi ekonomis yang mengihtisarkan nilai dari output relatif terhadap nilai dari input yang dipakai. Produktivitas merupakan salah satu alat ukur perusahaan didalam menilai prestasi kerja yang dicapai karyawannya. Bagi pimpinan perusahaan, produktivitas haruslah ditingkatkan dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi perusahaan itu sendiri.

Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini ⁶

⁴ Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo. Persada. hlm.109-110

⁵ Gomes, F.C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI Offset hlm. 160

⁶ Sutrisno Edi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Pranada Media Group, Jakarta. hlm. 101

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan pada pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan segala bentuk hasil pekerjaan atau output dari setiap penggunaan sumber daya (input). Output biasanya berbentuk barang atau jasa, sementara itu, input biasanya dalam bentuk sumber daya manusia, mesin, modal dan lain sebagainya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas karyawan biasanya dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Menurut simanjuntak, yaitu:⁷

1. Pelatihan. Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Latihan mengharuskan karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan. Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.
3. Hubungan antara atasan dengan bawahan. Hubungan atasan dengan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. bagaimana

⁷ ibid. hal. 103

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikuti sertakan dalam penentuan tujuan.

Adapun menurut Triffin dan Cornick mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:⁸

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamental, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.
2. Faktor yang ada di luar individu, yaitu keadaan fisik, seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Menurut Anoraga (2000) dalam Busromenyatakan bahwa:⁹

1. Motivasi. Motivasi akan mendorong karyawan lebih baik.
2. Pendidikan. Karyawan yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru dalam cara atau suatu sistem.
3. Disiplin Kerja. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antar alin dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

⁸ Ibid. hlm, 103.

⁹ Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group. hlm. 346-348

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Keterampilan. Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain.
5. Sikap dan Etika Kerja. Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.
6. Kemampuan Kerja sama. Kemampuan kerja sama akan mampu meningkatkan produktivitas. Semakin tinggi kemampuan kerja sama seseorang, semakin tinggi pula produktivitasnya, karena pada dasarnya seluruh pekerjaan akan menjadi semakin mudah, ringan, cepat, teliti, dan baik manakala dikerjakan secara bekerja sama.
7. Gizi dan Kesehatan. Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal itu mempengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
8. Kompensasi. Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan maka akan semakin besar prestasi yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga produktivitas kerja karyawan akan tercapai.
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja. Lingkungan kerja dari karyawan termasuk hubungan kerja antara karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lingkungan penerangan dan sebagainya. Kondisi ini sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan enggan bekerja, karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan.

10. Teknologi. Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih akan mendapat dukungan tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

11. Sarana produksi. Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

12. Jaminan Sosial. Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk kerja.

13. Manajemen. Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian produktivitas kerja akan tercapai.

14. Kesempatan berprestasi. Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas.

Sementara itu menurut Natalia (2011) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang sehubungan dengan kualitas dan kemampuan fisik karyawan, yaitu: ¹⁰

¹⁰ Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group. hlm. 354.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Tingkat pengawasan,
- 2) Tingkat Pendidikan Formal,
- 3) Latihan-latihan (kursus, workshop, pendidikan non-degree),
- 4) Kompetensi (kapasitas, keterampilan),
- 5) Motivasi kerja (minat, semangat kerja),
- 6) Mental (kepercayaan diri, karakter, moral),
- 7) Kesehatan (kesehatan fisik, dan psikis),
- 8) Kemampuan fisik karyawan,
- 9) Ketekunan (Keseriusan dalam bekerja, fokus, dalam bekerja),
- 10) Ketenangan dalam bekerja (tidak emosional) dan
- 11) Kemampuan memecahkan masalah

3. Produktivitas Guru

Tugas pokok dan fungsi guru adalah membantu dan bertanggungjawab kepada kepala sekolah dalam kegiatan belajar mengajar, meliputi:

- 1) Membuat kelengkapan mengajar dengan baik dan lengkap
- 2) Melaksanakan kegiatan pembelajaran.
- 3) Melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum dan ujian akhir.
- 4) Melaksanakan analisis hasil ulangan harian.
- 5) Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.
- 6) Mengisi daftar nilai anak didik.
- 7) Melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan) kepada guru lain dalam proses pembelajaran.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 8) Membuat alat pelajaran/alat peraga.
- 9) Menumbuhkembangkan sikap menghargai karya seni.
- 10) Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum
- 11) Melaksanakan tugas tertentu di sekolah.
- 12) Mengadakan pengembangan program pembelajaran
- 13) Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar anak didik
- 14) Mengisi dan meneliti daftar hadir sebelum memulai pelajaran
- 15) Mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya.
- 16) Mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkat.

Tugas-tugas guru tidak hanya berdasar pada Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 52, tetapi dalam mengembangkan keterampilan dan keilmuannya, saat ini guru dituntut produktif dalam melaksanakan penelitian, khususnya Penelitian Tindakan Kelas (PTK), pelatihan dan *workshop*, dan pengembangan media pembelajaran. Ini juga merupakan produktivitas kerja guru, wujud dari pemahaman dan penerapan tentang kompetensi guru, di antaranya kompetensi professional.¹¹

4. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Henry Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:¹²

¹¹ Mulyasa, E. 2015. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya

¹² Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.. 353.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Sementara itu menurut Busro (2018: 353) mengatakan bahwa perusahaan bisa mengukur produktivitas berdasarkan pada: ¹³

- a. Kualitas keluaran yang dihasilkan.
- b. Kuantitas keluaran produk barang/jasa dan
- c. Ukuran kemajuan perusahaan untuk jangka panjang dalam bentuk jaringan perusahaan.

B. Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepemimpinan

Siagian mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa,

¹³ Ibid. 353

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sehingga orang lain itu mau melaksanakan kehendak pemimpin, meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangnya. Selanjutnya Blanchard dan Hersey mengatakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dalam kelompok dalam usaha mencapai tujuan dalam situasi tertentu.¹⁴

Menurut Terry menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan organisasi untuk mengelolah dan memanfaatkan sumber daya manusia, materil, dan finansial, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu Anoraga mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi, baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu.¹⁵

Robbins dalam (Wibowo, 2014: 264) memberikan defenisi kepemimpinan sebagai kemampuan suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. Sumber dari pengaruh mungkin bersifat formal, seperti yang diberikan pada jabatan manajerial dalam organisasi.¹⁶

Greenberg dan Baron memberikan defenisi kepemimpinan sebagai proses di mana satu individu mempengaruhi anggota kelompok lain menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasional yang didefenisikan. Sedangkan pemimpin adalah individu dalam kelompok atau organisasi yang paling berpengaruh terhadap orang lain.

¹⁴ Sutrisno Edy, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Pranada Media Group, Jakarta. hlm, 214.

¹⁵ ibid, hlm, 214

¹⁶ Wibowo. 2014. *Prilaku dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers. hlm, 264.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kreitner dan Kinicki mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses di mana seorang individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Selanjutnya McShane dan Von Glinow menyatakan bahwa kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi kearah efektifitas dan keberhasilan di mana mereka menjadi anggota organisasi.¹⁷

Newstrom menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran. Kepemimpinan merupakan faktor penting yang membantu individu atau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memotivasi dan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁸

Jacobs & Jacques menyatakan kepemimpinan adalah sebuah proses memberi arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif, dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran.¹⁹ Sementara itu Menurut Stoner mengemukakan bahwa kepemimpinan (Manajerial) dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan kelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.²⁰

Selanjutnya menurut Wahjosumidjo pengertian kepemimpinan sebagai kemampuan dan keterampilan seorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan suatu kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya untuk

¹⁷ ibid, hlm, 264.

¹⁸ ibid, hlm, 264.

¹⁹ Sofyandi dan Garniwa, 2007."Perilaku Organisasional".Yogyakarta: Graha Ilmu, hlm,

²⁰ . Hani Handoko, 2011, *Manajemen Edisi* , BPFY-Yogyakarta, Yogyakarta, hlm, 294.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif, ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.²¹

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas dan tindakan yang dilakukan untuk mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan yang sudah menjadi tugas dan kewajiban bersama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

2 Keterampilan yang dibutuhkan oleh Pemimpin

Luthans (1995) menyatakan bahwa keterampilan yang harus dimiliki pemimpin agar sukses dalam ekonomi global adalah sebagai berikut:²²

1. *Cultural Flexibility*. Penugasan internasional memberikan penghargaan secara sensitive. dalam organisasi domestik banyak keterampilan yang dapat dikatakan menjadi keberhasilan meningkatkan keanekaragaman (*diversity*), pemimpin harus memiliki keterampilan tidak hanya pada pemimpin tetapi juga pengakuan pada nilai-nilai keanekaragaman dalam organisasi.
2. *Communication skills*, pemimpin efektif harus mampu berkomunikasi, dalam bentuk tulisan, secara langsung, dan secara non verbal.
3. *Human resourch development*. Sejak sumber daya manusia merupakan bagian dari keefektifan kepemimpinan, pemimpin harus mempunyai keterampilan manajemen sumber daya manusia untuk mengembangkan dan mempelajari lingkungan (*learning climate*), mendesain program penelitian, memindahkan informasi dan pengalaman, menilai hasil, menyediakan konseling karir,

²¹ Mohammad Karim, 2010, *Konsep Kepemimpinan Transformasional*, UIN Maliki Press, Malang, hlm, 24.

²² Nurmansyah, E. C, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Pekanbaru;Unilak Press, hlm, 71

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menciptakan perubahan lingkungan, dan menyesuaikan pembelajaran material.

4. *Creativity*. Pemecahan masalah, inovasi, dan menyediakan kreatifitas untuk keunggulan kompetitif dalam pasar global. Pemimpin harus memiliki tidak hanya kreatifitas yang mereka miliki, tetapi juga suatu lingkungan pada keberanian kreatifitas dan keberadaan orang-orang mereka menjadi kreatif.

5. *Sales-Management of learning*. Keterampilan ini membutuhkan pelajaran secara berkelanjutan pada pengetahuan dan keterampilan yang baru. Pada saat ini perubahan secara drastic pemimpin harus meneruskan perubahan pada diri mereka. Pemimpin harus menjadi pembelajar sendiri (*self learning*).

Whetten dan Cameron menyatakan bahwa ada sepuluh keterampilan pemimpin yang efektif, yaitu: 1) *Verbal communication (including listening)*; 2) *Managing time on stress*; 3) *Managing individual the cisions*; 4) *Recognizing, defining, and solfing problems*; 5) *Motivating influensing others*; 6) *Delegating*; 7) *Setting goals and articulating a vision*; 8) *Selfs awareness*; 9) *Team building*; 10) *Managing conflict*.²³

3. Fungsi Pemimpin

Rivai menyatakan secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:²⁴

4) Fungsi Instruksi. Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara

²³ ibid, hlm, 71

²⁴ Rivai Veithzal, dkk, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*, Rajawali Pers, Jakarta. hlm, 34.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

- 5) Fungsi konsultasi. Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.
- 6) Fungsi partisipasi. Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7) Fungsi delegasi. Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakinimerupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

8) Fungsi pengendalian. Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Tanri Abeng (2006) menyatakan bahwa fungsi pemimpin terdiri dari lima aktifitas:²⁵

- 1) Motivasi, meliputi tugas-tugas memberikan inspirasi, mendorong dan mendesak orang untuk mengambil tindakan yang diperlukan.
- 2) Berkomunikasi, meliputi tugas-tugas untuk menciptakan saling pengertian sehingga orang-orang dapat bertindak secara efektif.
- 3) Mengambil keputusan, meliputi tugas-tugas untuk memperoleh kesimpulan dan pertimbangan yang diperlukan agar orang dapat bertindak.
- 4) Mengembangkan orang, meliputi tugas-tugas meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan orang, serta memberdayakan orang (empowerment).

²⁵ Nurmansyah, logcit..hlm, 74.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Orang hanya dapat diminta pertanggungjawaban kalau mereka memperoleh pendelegasian tanggung jawab serta kewenangan secara berimbang.

Sementara itu menurut Rivai, mengatakah bahwa pemimpin itu memiliki peran penting dalam organisasi, yaitu sebagai berikut:²⁶

1) Bersikap adil

Dalam kehidupan organisasi apapun rasa kebersamaan di antara para anggotanya adalah mutlak. Sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari kesepakatan antara sesama bawahan. Maupun antara pemimpin dengan bawahan, dalam mencapai tujuan organisasi. Tetapi dalam hal-hal tersebut mungkin akan terjadi ketidak sesuaian atau timbul persoalan dalam hubungan di antara para bawahan. Apabila di antara mereka tidak bisa memecahkan persoalan tersebut, pemimpin perlu turun tangan untuk segera menyelesaikan. Dalam hal memecahkan persoalan hubungan di antara bawahan, pemimpin harus bertindak adil dan tidak memihak.

2) Mendukung tercapainya tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak terjadi secara otomatis, melainkan harus di dukung oleh berbagai sumber. Oleh sebab itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mencapai tujuan yang telah di tetapkan, serta mendayagunaan sumberdaya manusia secara optimal, perlu di siapkan sumber pendukungnya yang memadai seperti : mekanisme dan tata kerja, sarana, serta sumber daya lain.

²⁶ Veithzal Rivai, 2012, Dedy mulyadi, *kepemimpinan dan prilaku organisasi*, Jakarta :Rajawali Pers, hal. 83

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Menciptakan rasa aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Fungsi ini hanya dapat di laksanakan apabila setiap pemimpin selalu mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme dalam menghadapi setiap permasalahan, sehingga dengan demikian dalam melaksanakan tugas-tugasnya bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran dan merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

4) Sebagai wakil organisasi

Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih kepemimpinan yang menganut prinsip “keteladanan atau panutan”. Seorang pemimpin adalah segala-galanya, oleh karena segala prilaku, perbuatan dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan tertentu terhadap organisasinya. Penampilan dan kesan-kesan positif seorang pemimpin akan memberikan gambaran yang positif pula terhadap organisasi yang di pimpinnya. Dengan demikian setiap pemimpin tidak lain juga di akui sebagai tokoh yang mewakili dalam segala hal dari organisasi yang di pimpinya.

5) Sumber inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga para bawahannya menerima dan memahami tujuan organisasi secara antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6) Bersikap menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan dari orang lain, demikian pula setiap bawahan dalam suatu organisasi memerlukan pengakuan dan penghargaan dari atasannya. Oleh karena itu menjadi kewajiban pemimpin harus mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

4. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari berbagai macam sudut pandang. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, maka gaya kepemimpinan adalah perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik.²⁷

Sementara itu menurut Purwanto, Gaya kepemimpinan adalah cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan dengan berusaha mempengaruhi perilaku orang-orang yang dipimpin.²⁸ Selanjutnya Miftah Thoha mengemukakan dalam buku perilaku organisasi bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan yang dipimpin.²⁹

5. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono, gaya kepemimpinan terbagi dalam 6 gaya, yaitu:³⁰

1) Kharismatik

Gaya kharismatik ini memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia

²⁷ Sutrisno Edy, 2015, log cit, hlm, 221.

²⁸ M. Ngalim Purwanto, 2006, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Remaja Rosda Karya, Bandung, hal. 48

²⁹ Miftah Thoha, 2006, *Prilaku Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal. 278.

³⁰ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Bandung: Rajawali Press, 2001), hal.73.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mempunyai pengikut yang sangat banyak jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya. Sampai sekarang pun orang tidak mengetahui benar-benar sebabnya, mengapa orang itu memiliki charisma yang begitu besar. Dia dianggap mempunyai kekuatan gaib (*Supernatural Power*) dan kemampuan-kemampuan yang super *human*, yang diperoleh sebagai karunia yang Maha Kuasa.

2) Paternalistis

Yaitu kepemimpinan yang kebabak-bapakan, dengan sifat dia menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak atau belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan. Dia bersikap terlalu melindungi. Dia hampir-hampir tidak pernah memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan imajinasi. Gaya kepemimpinan semacam ini seolah menunjukkan bahwa dirinya paling tahu dan paling benar dalam mengambil suatu keputusan.

3) Militeristis

Gaya ini hampir memiliki kesamaan dengan gaya kepemimpinan yang otoriter. Perbedaannya gaya semacam ini lebih keras. Sekeras militer lalu bawahannya selalu diancam dengan sanksi-sanksi jika ia tak mau menuruti keinginannya.

4) *Liazez Faire*

Pada gaya kepemimpinan *laizez faire* ini sang pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam setiap kegiatan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri. Dia merupakan pemimpin *symbol*, dan biasanya tidak memiliki keterampilan teknis. Dia tidak mempunyai kewibawaan dan tidak bisa mengontrol anak buahnya. Tidak mampu melaksanakan koordinasi kerja, dan tidak berdaya menciptakan suasana kerja yang kooperatif.

5) Demokrasi

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Sedang para pemimpinnya terdiri dari teknokrat dan administrator-administrator yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal. Dan kerjasama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini terletak bukan pada personal individu pemimpin, akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok atau anggotanya.

6) Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah seseorang yang sangat egois, egoismenya yang sangat besar akan mendorongnya memutar balikkan fakta atau kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai dengan apa yang secara subyektif diinterpretasikan sebagai kenyataan. Akan tetapi, efektifitas kepemimpinan yang otoriter sangat dikaitkan dengan kekuasaan untuk mengambil tindakan yang positif belum tentu dapat tercapai dan berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, namun kekuasaan mengambil

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tindakan yang *punitive* itu tidak lagi dimilikinya, ketaatan para bawahan segera mengendor dan disiplin kerja pun akan merosot.

Menurut Hasibuan gaya kepemimpinan ada empat yaitu:³¹

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Falsafah kepemimpinan ialah “bawahan adalah untuk pimpinan/atasan”. Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pimpinan. Pimpinan menganggap dirinya orang yang paling berkuasa, paling pintar, dan paling cakap. Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan. Pimpinan menganut sistem manajemen tertutup (*closed management*) kurang menginformasikan keadaan perusahaan pada bawahannya. Pengkaderan kurang mendapat perhatiannya.

2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Falsafah pemimpin ialah “pemimpin adalah untuk

³¹ Malayu S. P. Hasibuan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi. Aksara. hlm, 172

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bawahan”. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

3. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijakan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

4. Kepemimpinan situasional

Menurut kepemimpinan situasional, tidak ada satu pun cara yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu tergantung pada tingkat kesiapan orang yang akan dipengaruhi. Dalam dunia bisnis terdapat beberapa tipe kepemimpinan yang sering dianut oleh seorang pengusaha, tipe kepemimpinan tersebut berbeda dari kajian yang sudah ada, diantara tipe kepemimpinan dalam dunia bisnis antara lain:

1. Kepemimpinan transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah perilaku pemimpin yang memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan anggota yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klarifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan.

2. Kepemimpinan Transformasional

Menurut Luthan dan Robbins (dalam Setiawan dan Muhith, 2013:24). mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional termasuk dalam teori

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepemimpinan modern yang gagasan awalnya dikembangkan oleh James McGroger Burns, yang secara eksplisit mengangkat suatu teori bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi

3. Kepemimpinan Visioner

Pemimpin visioner adalah pemimpin yang mempunyai suatu pandangan visi misi yang jelas dalam organisasi, pemimpin visioner sangat lah cerdas dalam mengamati suatu kejadian di masa depan dan dapat menggambarkan visi misinya dengan jelas.

4. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif didefinisikan sebagai persamaan kekuatan dan sharing dalam pemecahan masalah bersama dengan bawahan, dengan cara melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum membuat keputusan.

6. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Ditingkat satuan pendidikan, baik yang berada pada latar pendidikan formal maupun informal, posisi seorang pemimpin juga sangat strategis. Keberhasilan satuan-satuan pendidikan sekolah, baik ditingkat dasar, menengah, lanjut dan tinggi, banyak ditentukan oleh pemimpinnya.³²

Kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa, dan pihak lain yang terkait, untuk bekerja/berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Singkatnya,

³² *Op Cit.* Hal 114

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

cara kepala sekolah untuk membuat orang lain bekerja untuk mencapai tujuan sekolah.³³

Dari pengertian kepemimpinan dan kepala sekolah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat diberdayakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil-hasil kajian pada berbagai sekolah unggulan yang telah sukses mengembangkan program-programnya, Mulyasa mengemukakan indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah yang efektif sebagai berikut:³⁴

1. Memiliki visi yang kuat tentang masa depan sekolahnya, dan mampu mendorong semua warga sekolah untuk mewujudkannya.
2. Memiliki harapan tinggi terhadap restasi peserta didik dan kinerja seluruh warga sekolah.
3. Senantiasa memprogramkan dan menyempatkan diri untuk mengadakan pengamatan terhadap berbagai aktivitas guru dan pembelajaran di kelas serta memberikan umpan balik (feedback) yang positif dan konstruktif dalam rangka memecahkan masalah dan memperbaiki pembelajaran.
4. Mendorong pemanfaatan waktu secara efisien dan merancang prosedur untuk meminimalisasi stres dan konflik negative.
5. Mendayagunakan berbagai sumber belajar dan melibatkan seluruh warga sekolah secara kreatif, produktif dan akuntabel.

³³ Depdikbud. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Dirjen Dikdasmen. Jakarta. 1998.p.10

³⁴ Mulyasa. *Op Cit*. Hal. 21

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Memantau kemajuan peserta didik baik secara individual maupun kelompok, serta memanfaatkan informasi untuk mengarahkan perencanaan pembelajaran.
7. Melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkesinambungan.

7. Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dalam kamus besar psikologi, persepsi diartikan sebagai suatu proses pengamatan seseorang terhadap lingkungan dengan menggunakan indra-indra yang dimiliki sehingga ia menjadi sadar akan segala sesuatu yang ada di lingkungannya.³⁵ Menurut Pringgodigdo persepsi merupakan proses mental yang menghasilkan bayangan pada diri individu sehingga dapat mengenal suatu objek dengan perantara hubungan dengan ingatan tertentu, baik melalui indra penglihatan, indra peraba sehingga akhirnya bayangan tersebut dapat disadari. Terjadinya persepsi tersebut ketika adanya respon dari seseorang terhadap stimulus yang diterima oleh indra. Indra sebagai reseptor berhadapan dengan objek sebagai stimulus, kemudian stimulus diteruskan ke otak, lalu otak memproses stimulus tersebut dan kemudian terjadi respon dari otak terhadap stimulus sehingga manusia menyadari dan mengenal objek yang sedang dihadapinya.³⁶

Menurut Robbins & Judge Persepsi (perception) adalah proses di mana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka. Namun apa yang diterima seseorang

³⁵. Mohammad Asrori, *Psikologi Pembelajaran*, Bandung: CV Wacana Prima, 2009, h. 21

³⁶. Salmainsi Yeli, *Imajinasi dan Perannya Terhadap Persepsi*, Pekanbaru, Suska Press UIN Suska Riau, Pekanbaru, 2007, h. 17

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pada dasarnya bisa berbeda dari realitas objektif.³⁷ Sementara itu menurut Menurut Salusu dalam buku Mesiono mengemukakan pengambilan keputusan itu ialah proses memilih suatu alternatif cara bertindak dengan metode yang efisien sesuai situasi. Pengambilan keputusan adalah suatu proses untuk menentukan satu pilihan dari beberapa hal untuk menentukan satu pilihan dari beberapa alternatif sebagai upaya untuk memecahkan suatu masalah yang dihadapi, yang tentunya memiliki risiko³⁸

Sedangkan menurut Asrori persepsi adalah “proses individu dalam menginterpretasikan, mengorganisasikan dan memberi makna terhadap stimulus yang berasal dari lingkungan di mana individu itu berada yang merupakan hasil dari proses belajar dan pengalaman.” Dalam pengertian persepsi tersebut terdapat dua unsur penting yakni interpretasi dan pengorganisasian . Interpretasi merupakan upaya pemahaman dari individu terhadap informasi yang diperolehnya. Sedangkan perorganisasian adalah proses mengelola informasi tertentu agar memiliki makna.³⁹

Senada dengan hal tersebut Wirawan Sarwono mengemukakan bahwa persepsi adalah kemampuan seseorang untuk mengorganisir suatu pengamatan, kemampuan tersebut antara lain: kemampuan untuk membedakan, kemampuan untuk mengelompokkan, dan kemampuan untuk memfokuskan. Oleh karena itu seseorang bisa saja memiliki persepsi yang berbeda, walaupun objeknya sama.

³⁷ Robbins, P. S, dan Jugge, T. A. (2012). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat. h. 175

³⁸ Mesiono. (2014). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis. h. 155.

³⁹. Mohammad Asrori, *Psikologi Pembelajaran*, Bandung: CV Wacana Prima, 2009, h. .21

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hal tersebut dimungkinkan karena adanya perbedaan dalam hal sistem nilai dan ciri kepribadian individu yang bersangkutan.⁴⁰

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwasanya persepsi adalah respon terhadap stimulus yang diterima oleh indra dan menjadi sebuah proses bagi individu dalam menginterpretasikan mengorganisasikan dan memberi makna terhadap stimulus yang berasal dari lingkungan di mana individu itu berada dengan kemampuan respon dan sudut pandang yang berbeda sehingga persepsi suatu individu akan berbeda dengan individu yang lainnya.

Persepsi merupakan bagian dari seluruh proses yang menghasilkan respon atau tanggapan subprosesnya adalah pengenalan, perasaan, dan penalaran. Rasa dan nalar bukan merupakan bagian yang perlu dari setiap situasi rangsangan-tanggapan, sekalipun kebanyakan tanggapan individu yang sadar dan bebas terhadap satu rangsangan, dianggap dipengaruhi oleh akal atau emosi atau keduanya.⁴¹

Dalam proses persepsi, terdapat tiga komponen utama yakni:

- a. Seleksi adalah proses penyaringan oleh indra terhadap rangsangan dari luar, intensitas dan jenisnya dapat banyak atau sedikit.
- b. Interpretasi, yaitu proses mengorganisasikan informasi sehingga mempunyai arti bagi seseorang. Interpretasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pengalaman masa lalu, sistem nilai yang dianut, motivasi, kepribadian, dan

⁴⁰.Sarlito Sarwono Wirawan, *Pengantar Umum Psikologi*, Jakarta:P T. Bulan Bintang, 1983, h. 89

⁴¹. Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum*, Surabaya, Bina Ilmu, 1989, h. 14

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kecerdasan. Interpretasi juga bergantung pada kemampuan seseorang untuk mengadakan pengkatagorriaan informasi yang kompleks.

c. Interpretasi dan persepsi kemudian diterjemahkan dalam bentuk tingkah laku sebagai reaksi. Jadi proses persepsi adalah melakukan seleksi, interpretasi, dan pembulatan terhadap informasi yang sampai.⁴²

8. Indikator-indikator Gaya Kepemimpinan

Sondang P. Siagian menyebutkan ciri-ciri kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Pendidikan umum yang luas. Memiliki pengetahuan yang luas baik yang didapat secara formal maupun non formal.
- 2) Kemampuan analisis. Pimpinan mampu menganalisis dalam menentukan langkah-langkah dalam pencapaian tujuan.
- 3) Keterampilan berkomunikasi. Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian perintah kepada para bawahan atau pegawai.
- 4) Rasionalitas dan objektivitas. Pimpinan dalam menentukan tujuan haruslah bersifat rasional dan dalam menilai para bawahannya hendaknya bersifat objektif.
- 5) Programatis. Pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan haruslah terprogram, tersusun dan terkonsep.
- 6) Kesederhanaan. Pimpinan hendaknya mampu memberikan contoh dengan kesederhanaan terhadap para pegawai agar tidak terlalu royal.
- 7) Keberanian mengambil keputusan. Dalam pelaksanaan pengambilan keputusan pimpinan berani mengambil resiko.

⁴². *Ibid*, h. 54

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 8) Kemampuan mendengar saran-saran. Pimpinan yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter.
- 9) Adaptabilitas dan fleksibilitas. Seorang pemimpin harus bisa beradaptasi dengan lingkungannya agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
- 10) Ketegasan dalam bertindak. Seorang pemimpin dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh para bawahannya.

Sedangkan menurut Kartini Kartono, indikator-indikator gaya kepemimpinan adalah:⁴³

- 1) Sifat. Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.
- 2) Kebiasaan. Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.
- 3) Tempramen. Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan, dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi tempramen.

⁴³ Kartini Kartono, *Op. Cit*, hal. 34.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Watak. Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).
- 5) Kepribadian. Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya, yang ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Adapun indikator gaya kepemimpinan demokratis yang telah disesuaikan dengan ciri-cirinya diantaranya adalah.⁴⁴

- 1) Keputusan dibuat bersama. Pemimpin yang demokratis tidak sungkan untuk terlibat bersama-sama dengan bawahan untuk membuat keputusan serta melakukan aktivitas kerja demi pencapaian tujuan organisasi.
- 2) Menghargai potensi setiap bawahannya. Kepemimpinan demokratis menghargai setiap potensi individu dan bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat dan kondisi yang tepat.
- 3) Mendengar kritik, saran/pendapat dari bawahan. Mendapat kritikan, saran/pendapat dari bawahan merupakan hal yang wajar dalam kehidupan organisasi. Dengan demikian akan ada kecenderungan untuk lebih meningkatkan potensi diri dan bisa menjadi lebih baik dari sebelumnya serta belajar dari kesalahan yang telah dilakukan.

⁴⁴ Hasibuan, Malayu.S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara, hal. 80.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Melakukan kerjasama dengan bawahannya. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu bekerja sama/ terlibat langsung secara bersama-sama dalam menjalankan tugas demi pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin juga tidak sungkan untuk terjun langsung kelapangan untuk menjalankan tugas.

C. Budaya Sekolah

1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Wagner dan Hollenbeek yang dikutip Tampubolon budaya organisasi adalah suatu pola dari dasar asumsi untuk bertindak, menentukan atau mengembangkan anggota organisasi dalam mengatasi persoalan dengan mengadaptasinya dari luar dan mengintegrasikan ke dalam organisasi agar karyawan dapat bekerja dengan teliti, dan juga bermanfaat bagi karyawan baru sebagai dasar koreksi atas persepsi mereka, pikiran, dan perasaan dalam hubungan mengatasi persoalan. Pada prinsipnya budaya organisasi menjadi landasan perilaku bagi semua karyawan atau anggota tim dalam pencapaian sasaran akhir organisasi, dan budaya organisasi dapat menjadi unsur yang menjaga stabilitas karyawan dalam berperilaku didalam menjalankan fungsi organisasi.⁴⁵

Sedangkan Randolph dan Blackbum dalam Tampubolon menyatakan bahwa budaya perusahaan (*corporate culture*) merupakan seperangkat ilai-nilai kunci, kepercayaan, dan pemahaman-pemahaman yang dibentuk oleh dan untuk anggota organisasi.⁴⁶

⁴⁵ Tampubolon, Manahan P. 2012. Perilaku Keorganisasian. Bogor. Ghalia Indonesia,., hlm.

⁴⁶ Ibid, hlm. 228

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Tobari (2015: 47) budaya organisasi dapat juga dimaknai sebagai kepribadian organisasi. Hal ini berarti bahwa tampilan organisasi atau perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi akan mencerminkan watak suatu organisasi.

Robert P. Vecchio memberikan definisi Budaya Organisasi sebagai nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerjaan yang datang. Definisi ini mengajukan bahwa Budaya Organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma⁴⁷(Wibowo, 2013: 17).

Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.

2. Karakteristik Budaya Organisasi

Terdapat 10 (sepuluh) karakteristik penting yang dapat dipakai sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi tersebut, yaitu: ⁴⁸

1) Inisiatif Individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu

⁴⁷ Wibowo. 2014. *Prilaku dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers. hlm. 17

⁴⁸ Mahmudah Enny W., 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya, UBHARA Manajemen Press. hlm. 46-48

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.

- 2) Toleransi terhadap Tindakan Beresiko. Dalam budaya organisasi perlu ditekankan, sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko.
- 3) Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan.
- 4) Integrasi dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
- 5) Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.
- 6) Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi.
- 7) Identitas dimaksudkan sejauh mana para pegawai dalam suatu organisasi dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu.
- 8) Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan senioritas atau pilih kasih.
- 9) Toleransi terhadap Konflik Sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.
- 10) Pola Komunikasi Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Tipe Budaya Organisasi

Jeff Cartwright dalam (Wibowo, 2013: 23) menyatakan ada empat tipologi budaya yang dapat pula dipandang sebagai siklus hidup budaya, yaitu:⁴⁹

- 1) *The Monoculture*, merupakan program mental tunggal, orang berfikir sama dan sesuai dengan norma budaya yang sama.
- 2) *The Superdinate culture*, terdiri dari subkultur terkoordinasi masing-masing dengan keyakinan dan nilai-nilai, gagasan dan sudut pandang tersendiri, tetapi semua bekerja sama dalam suatu organisasi dan semua termotivasi mencapai sasaran organisasi.
- 3) *The Divisive culture*, bersifat memecah belah, Dalam budaya ini sub-kultur dalam organisasi secara individual mempunyai agenda dan tujuannya sendiri.
- 4) *The disjunctive culture*, budaya ini ditandai oleh seringnya pemecahan organisasi secara eksplosif atau bahkan menjadi unit budaya individual.

Terrence E. Deal dan Allan A. Kennedy dalam (Wibowo, 2013: 26) mengelompokkan budaya juga dalam empat tipe, namun dengan mempertimbangkan hubungan antara tingkat risiko berkaitan dengan aktivitas perusahaan dengan kecepatan perusahaan dan pekerjaannya mendapatkan umpan balik, pada apakah keputusan atau strategi berhasil. Dari realitas pasar tersebut dapat disusun empat budaya generic, yaitu:

- 1) *The thought-guy, macho culture*. Merupakan dunia para individualism yang secara regular mengambil risiko tinggi dan mendapatkan umpan balik secara apabila tindakan mereka benar atau salah.

⁴⁹ Wibowo. 2013. *Budaya Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers. 25

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) *The work hard-play hard culture*. Dalam budaya ini yang menjadi aturan adalah kegembiraan dan tindakan, dan pekerja mengambil sedikit risiko, semuanya dengan umpan balik.
- 3) *The bet-your company culture*, merupakan budaya dengan keputusan yang mengandung taruhan besar.
- 4) *The process culture*, merupakan budaya dengan tanpa atau sedikit umpan balik, di mana pekerja menemukan sulit untuk mengukur apa yang mereka lakukan, malahan mereka mengonsentrasikan pada bagaimana hal tersebut dilakukan.

4. Fungsi Budaya Organisasi

Adapun fungsi budaya menurut pandangan Stephen P. Robbins (dalam (Wibowo, 2013: 51) adalah:⁵⁰

- 1) Mempunyai *boundrary-difining roles*, yaitu menciptakan perbedaan antara organisasi yang satu dengan yang lainnya;
- 2) Menyampaikan rasa identitas untuk anggota organisasi;
- 3) Budaya memfasilitasi bangkitnya komitmen pada sesuatu yang lebih besar dari pada kepentingan diri individual;
- 4) Meningkatkan stabilitas sistem sosial. Budaya adalah perekat sosial yang membantu menghimpun organisasi bersama dengan memberikan standar yang cocok atas apa yang dikatakan dan dilakukan pekerja;
- 5) Budaya melayani sebagai sense-making dan mekanisme control yang membimbing dan membentuk sikap dan perilaku pekerja.

⁵⁰ Ibid. hlm. 51

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Sutrisno (2015: 10-11), menyatakan budaya organisasi memiliki fungsi sebagai berikut.⁵¹

- 1) Membedakan antara satu organisasi dan organisasi lain.
- 2) Membangun rasa identitas bagi anggota organisasi.
- 3) Mempermudah tumbuhnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.
- 4) Meningkatkan kemantapan sistem sosial sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Menurut Siagian ada lima fungsi budaya organisasi yang menonjol dan penting untuk di aktualisasikan adalah sebagai berikut.⁵²

- a. Penentu batas-batas berperilaku. Budaya organisasi berperan dalam menentukan perilaku yang seyogianya ditampilkan dan perilakunya harus dielakan. Dan menegaskan cara-cara berperilaku yang sesuai dengan tuntutan budaya organisasi.
- b. Menumbuhkan kesadaran tentang identitas sebagai anggota organisasi. Budaya organisasi menuntut agar para anggotanya merasa bangga mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi.
- c. Penumbuhan komitmen. Sebagai konsekuensi logis dari rasa memiliki organisasi, para anggota organisasi akan bersedia membuat komitmen (termasuk memberikan pengorbanan) sedemikiann rupa, sehingga merea akan ikhlas bekerja demi keberhasilan organisasinya.

⁵¹ Sutrisno Edi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Pranada Media Group, Jakarta. hlm. 10-11

⁵² Siagian, Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Aksara hlm. 199

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Pemeliharaan stabilitas organisasional. Dengan suasana stabil dalam organisasi maka keberhasilan akan mudah diraih, masalah lebih mudah terpecahkan, dan iklim kerja sama dapat terpelihara dengan baik.

e. Mekanisme pengawasan. Pengawasan merupakan salah satu fungsi organik manajemen. Jika budaya organisasi dihayati dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi, budaya tersebut juga berfungsi sebagai instrumen pengawasan. Dengan kata lain, para anggota atau karyawan mampu melakukan pengendalian dan pemantauan diri sendiri.

5. Budaya Sekolah

Menurut Fred Luthans dalam Kompri, dinyatakan bahwa: Budaya sekolah merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota di sekolah⁵³ Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima dilingkungan sekolah.

Budaya sekolah adalah suatu suasana kehidupan yang terlihat bebas, tenang dan reflektif yang bayangan setiap orang, seiring dengan itu dia melambngkan gagasan, intelektualitas, keterampilan dan keilmuan. Budaya sekolah terdiri dari beberapa elemen kebenaran yang dapat dijadikan sandaran dan menjadipetunjuk yang tidak dapat diabaikan dalam kehidupan nyata dalam sekolah saat ini.⁵⁴

Budaya sekolah merupakan kepribadian organisasi yang membedakan antara satu sekolah dengan sekolah lainnya, bagaimana seluruh anggota organisasi sekolah berperan dalam melaksanakan tugasnya tergantung pada keyakinan, nilai

⁵³ Kompri. Manajemen Sekolah Teori dan Praktek. Alfabeta. Bandung. 2014, Hal: 259

⁵⁴ Kompri. Op Cit, Hal: 260

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan norma yang menjadi bagian dari budaya sekolah tersebut.⁵⁵ Menurut Terrence Deal dan Kent Peterson bahwa budaya sekolah berkenaan dengan nilai kebersamaan (*shared values*), ritual dan simbol-simbol. Mereka menyatakan bahwa inti permasalahan sekolah bukan pada masalah teknis tetapi pada masalah sosial. Budaya melayani pelanggan yang menekankan pada kualitas pelayanan sehingga dapat mengubah sikap dan perilaku pekerja terhadap pelanggan dan menyebabkan meningkatnya kepuasan pelanggan dan penjualan. Apabila pekerja merasa sesuai dengan budaya organisasi sekolah maka mereka akan cenderung mengembangkan kedekatan emosional terhadap organisasi⁵⁶.

Budaya sekolah yang kondusif dapat mempengaruhi terselenggaranya pendidikan yang bermutu tinggi serta pembentukan sikap dan moral yang positif bagi segenap personel yang ada dalam lembaga pendidikan. Kondisi yang demikian ini sangat mendukung pencapaian prestasi belajar yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memegang peranan yang sangat menentukan dalam menciptakan keberhasilan di sekolah.⁵⁷

6. Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat diukur dengan enam indikator sebagai berikut (Tampubolon, 2012:233):⁵⁸

⁵⁵ Ahmad Susanto. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru : Konsep, Strategi, dan Implementasinya*. Jakarta : Kencana, h. 192.

⁵⁶ Wesly Hutabarat, 2015, *Mengukur Kinerja Guru Profesional*, Jakarta : Halaman Moeka Publishing, h. 19.

⁵⁷ Hikmah Eva Trisnantari. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Budaya Organisasi di SMP Negeri Kabupaten Tulungagung. *DINAMIKA*, Volume 9, nomor 1, Juli 2009.p.22

⁵⁸ Tampubolon, Manahan P. 2012. *Perilaku Keorganisasian*. Bogor. Ghalia Indonesia, hlm. 233

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Inovatif memperhitungkan resiko. Berdasarkan kesepakatan karyawan bahwa pembentukan norma telah disesuaikan dengan kemungkinan resiko yang terjadi bagi organisasi. Sehingga ketika suatu peraturan dibentuk atas dasar kesepakatan bersama akan menjadikan mereka mempunyai rasa tanggung jawab yang lebih untuk mengurangi resiko yang mengakibatkan kerugian.
- 2) Memberi perhatian pada masalah secara detail. Dengan adanya ketelitian kecermatan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan menggambarkan tingkat kualitas individu yang mampu memperhatikan secara detail maka ketika menghadapi berbagai permasalahan akan lebih tanggap dalam mencari solusi yang sesuai.
- 3) Berorientasi terhadap hasil yang dicapai. Yaitu ketika seorang atasan mampu mengarahkan karyawannya untuk menjalankan tugas yang diberikan, sehingga target dari suatu organisasi dapat terpenuhi.
- 4) Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil salah satunya ditentukan oleh kerjasama tim. Yaitu ketika ada anggota yang menghadapi permasalahan mereka tidak akan sungkan untuk mengutarakan kepada yang lain sehingga masalah tersebut dapat diatasi secara bersama-sama.
- 5) Agresif dalam bekerja. Produktivitas kerja yang tinggi dapat dicapai jika hasil kerja dapat memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan.
- 6) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.. Dalam bekerja karyawan juga perlu memperhatikan kondisi kesehatan. Ketika orang terlalu bersemangat dalam bekerja sebagian dari mereka mengabaikan untuk kesehatannya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan kesehatan yang stabil karyawan akan mampu mengendalikan pekerjaanya dengan baik.

Terdapat tujuh elemen yang menunjukkan karakteristik budaya organisasi,

(Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, 1997)⁵⁹

- 1) *Innovation* (inovasi), suatu tingkatan di mana orang diharapkan kreatif dan membangkitkan gagasan baru;
- 2) *Stability* (Stabilitas), bersifat menghargai lingkungan yang stabil, dapat diperkirakan, dan berorientasi pada aturan;
- 3) *Orientation toward people* (orientasi pada orang), merupakan orientasi untuk menjadi jujur, mendukung, dan menunjukkan penghargaan pada hak intelektual;
- 4) *Result orientation* (orientasi pada hasil), meletakkan kekuatannya pada kepedulian untuk mencapai hasil yang diterapkan;
- 5) *Easygoingness* (bersikap tenang), suatu keadaan di mana tercipta iklim kerja yang bersifat santai;
- 6) *Attention to detail* (Perhatian pada hal detail), dimaksudkan dengan berkepentingan untuk analistis, dan seksama;
- 7) *Collaborative orientation* (orientasi pada kolaborasi), merupakan orientasi yang menekankan pada bekerja dalam tim sebagai lawan dari bekerja secara individu.

Untuk lebih mendalami masalah budaya organisasi tentu diperlukan pengetahuan subvariabel yang terkandung dalam budaya organisasi. Sebagaimana

⁵⁹ Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers, hlm 129

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins (2012: 81), subvariabel budaya organisasi, yaitu:⁶⁰

- 1) Inovasi dan Pengambilan Resiko (*Innovation and Risk Taking*) Indikatornya meliputi kebebasan mengeluarkan ide, kebebasan mengambil keputusan, berani menanggung resiko yang diterima
- 2) Perhatian pada Detil (*Attention to Detail*) Indikatornya meliputi ketelitian dalam bekerja dan evaluasi kerja.
- 3) Orientasi Hasil (*Outcome Orientation*) Indikatornya meliputi pemahaman dalam bekerja, hasil kerja, cara kerja.
- 4) Orientasi kepada Para Individu (*People Orientation*) Indikatornya meliputi pembagian kerja, rekan kerja, pemberian reward.
- 5) Orientasi Tim (*Team Orientation*) Indikatornya meliputi kerjasama tim dan dukungan dari rekan kerja.
- 6) Keagresifan (*Aggressiveness*) Indikatornya meliputi persaingan sehat antar karyawan dan inisiatif kerja
- 7) Stabilitas (*Stability*) Indikatornya meliputi iklim komunikasi yang sudah ada, kenyamanan dalam bekerja, jenjang karir, dan hasil yang diterima.

Adapun karakteristik budaya sekolah yang harus dipelihara untuk meningkatkan mutu sekolah menurut Saphier dan King ialah meliputi hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kolegalitas. Merupakan iklim kesejawatan yang menimbulkan rasa saling menghormati dan menghargai sesama profesi kependidikan.

⁶⁰ Robbins, Stephen P., 2012, *Organizational Behaviour*, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh), Jakarta. Salemba Empat, hlm, 81

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Eksperimen. Sekolah merupakan tempat yang cocok untuk melakukan percobaan-percobaan ke arah menemukan pola kerja (seperti model pembelajaran) yang lebih baik dan diharapkan menjadi milik sekolah.
- 3) *High expectation*. Keleluasaan budaya sekolah yang memberi harapan kepada setiap orang untuk memperoleh prestasi tertinggi yang pernah dicapai.
- 4) *Trust and confidence*. Kepercayaan dan keyakinan yang kuat merupakan bagian terpenting dalam kehidupan suatu profesi. Budaya sekolah yang kondusif akan memberikan peluang bagi setiap orang supaya percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap insentif yang akan diterima atas dasar gagasan baru yang diberikannya untuk organisasi.
- 5) *Tangible and support*. Budaya sekolah mendukung lahirnya perbaikan pembelajaran serta mendorong terciptanya pengembangan profesi dan keahlian.
- 6) *Reaching out to the knowledge base*. Sekolah merupakan tempat pengembangan ilmu secara luas, objektif dan proporsional, pengkajian, pengembangan gagasan baru, penelitian, pengembangan konsep baru semuanya memerlukan pemahaman landasan keilmuannya terlebih dahulu.
- 7) *Appreciation and recognition*. Budaya sekolah memelihara penghargaan dan pengakuan atas prestasi guru sehingga menjunjung tinggi harga diri guru.
- 8) *Caring, celebration, and humor*. Memberi perhatian, saling menghormati, memuji, dan memberi penghargaan atas kebaikan seorang guru di sekolah adalah perbuatan yang terpuji. Humor dan saling menggembarakan adalah budaya pergaulan yang sehat.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 9) *Involvement in decision making*. Budaya sekolah yang melibatkan staf turut serta dalam pembuatan keputusan menjadikan masalah menjadi transparan dan semua staf sekolah dapat mengetahui masalah yang dihadapi dan bersama-sama memecahkannya.
- 10) *Protection of what's important*. Memelihara dan menjaga kerahasiaan pekerjaan merupakan budaya di sekolah. Budaya sekolah yang baik akan mengetahui mana yang harus dibicarakan dan apa yang harus dirahasiakan.
- 11) *Tradition*. Memelihara tradisi yang sudah berjalan lama dan dianggap baik adalah budaya dalam lingkungan sekolah dan biasanya sukar untuk ditiadakan, seperti tradisi wisuda, upacara bendera, penghargaan atas jasa atau prestasi dan sebagainya.
- 12) *Honest, open communication*. Kejujuran dan keterbukaan di lingkungan sekolah dan seharusnya terpelihara, karena sekolah merupakan lembaga pendidikan yang membentuk manusia yang jujur, cerdas, dan terbuka baik oleh pemikiran baru ataupun oleh perbedaan pendapat.⁶¹

D. Penelitian Terdahulu

Untuk mencegah terjadinya kesalahpahaman dengan penelitian terdahulu, dan untuk menjadikan dasar penelitian ini, maka berikut ini dilampirkan beberapa penelitian yang telah dilakukan tentang kinerja guru, supervise dan manajemen kearsipan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Tommy Pratama, dkk, 2014, dengan judul penelitian Hubungan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen & Produktivitas

⁶¹ Ahmad Susanto, (2016), *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru : Konsep, Strategi, dan Implementasinya*, Jakarta : Kencana, h. 193-194.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Karyawan Dalam Industri Farmasi. Adapun Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang bersifat positif dan signifikan antar variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan produktivitas ($p < 0,05$). Pengaruh secara simultan oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi juga menunjukkan pengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan produktivitas ($p < 0,05$). Pengaruh mediasi ditunjukkan oleh variabel budaya organisasi antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dan produktivitas.⁶²

- 2) Eviyan Ihsani, 2018, Hubungan Budaya Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (CICO RESORT). dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa: Terdapat hubungan budaya organisasi dengan produktivitas kerja karyawan di CICO RESORT dengan $r_s = 0,549$. Artinya Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort) mempunyai hubungan yang sedang. Budaya Organisasi dapat mempengaruhi turun naiknya Produktivitas Kerja sebesar 30,14% sedangkan sisanya sebesar 69,86% dipengaruhi oleh faktor lain di luar Budaya Organisasi, dan t hitung $>$ t tabel yaitu $4,204 > 2,021$. Artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan.⁶³

⁶² Tommy Pratama, dkk, 2014, Hubungan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen & Produktivitas Karyawan Dalam Industri Farmasi. JAP NO.31 VOL III 2015

⁶³ Eviyan Ihsani, 2018, Hubungan Budaya Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (CICO RESORT). JAP NO.31 VOL III 2015

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Yana Setiawan, 2010, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Olah Raga Dan Pemuda Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian adalah (1) efektifitas gaya kepemimpinan berada pada kategori sangat baik/sangat tinggi begitu juga kuat lemahnya budaya organisasi dan produktivitas pegawai (2) terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Rekomendasi (1) Dinas harus memberikan tugas serinci mungkin sehingga tugas, fungsi & peran pegawai dapat dilaksanakan dengan baik (2) adanya keterlibatan pihak eksternal dari berbagai unsur akademisi, praktisi dan organisasi kepemudaan dalam menyusun program.⁶⁴
- 4) Rafit Jayanti, 2018, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMP/MTS Se-Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur Lampung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja guru SMP/MTs terpilih di Kecamatan Labuhan Maringgai, 2) Ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja guru SMP/MTs terpilih di Kecamatan Labuhan, 3) Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan budaya

⁶⁴ Yana Setiawan, 2010, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Olah Raga Dan Pemuda Provinsi Jawa Barat. MANAJERIAL Vol. 9, No. 17, Juli 2010 : 79 - 90

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi terhadap produktivitas kerja guru SMP Se-Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur.⁶⁵

- 5) Agus Anas Fuadi, 2014, Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderating. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Budaya organisasi mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen yang terdiri dari: kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja guru SMA Muhammadiyah I Klaten.⁶⁶

E. Kerangka Pemikiran

1. Hubungan Persepsi Kepemimpinan terhadap Produktivitas Guru

Siagian mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa, sehingga orang lain itu mau melaksanakan kehendak pemimpin, meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangnya. Selanjutnya Blanchard dan Hersey mengatakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dalam kelompok dalam usaha mencapai tujuan dalam situasi tertentu.⁶⁷

⁶⁵ Rafit Jayanti, 2018, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMP/MTS Se-Kecamatan Labuhan Maringgai Kabupaten Lampung Timur Lampung. Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO Vol. 3, No. 1, Juni 2018

⁶⁶ Agus Anas Fuadi, 2014, Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderating. INFORMATIKA edisi September 2014. Vol 1. No. 2

⁶⁷ Sutrisno Edy, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Pranada Media Group, Jakarta. hlm, 214.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Terry menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan organisasi untuk mengelolah dan memanfaatkan sumber daya manusia, materil, dan finansial, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu Anoraga mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi, baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu.⁶⁸

Robbins dalam (Wibowo, 2014: 264) memberikan defenisi kepemimpinan sebagai kemampuan suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. Sumber dari pengaruh mungkin bersifat formal, seperti yang diberikan pada jabatan manajerial dalam organisasi.⁶⁹

Newstrom menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran. Kepemimpinan merupakan faktor penting yang membantu individu atau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memotivasi dan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁷⁰

Dengan demikian, maka seorang kepala sekolah harus mampu mempengaruhi dan mendukung pekerjaan para guru. Tanpa adanya pengarahan dari seorang kepala sekolah, maka guru tentu saja akan bekerja sesuai dengan keinginan mereka sendiri, sehingga hasil pekerjaan juga tidak akan maksimal.

⁶⁸ Ibid, hlm, 214

⁶⁹ Wibowo. 2014. *Prilaku dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers. hlm, 264.

⁷⁰ Ibid, hlm, 264.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Hubungan Budaya Sekolah Kondusif Terhadap Produktivitas Guru

Peranan budaya organisasi diantaranya adalah membangkitkan komitmen pada misi organisasi. Kadang-kadang sulit bagi orang untuk berfikir di luar kepentingan sendiri, seberapa besar akan mempengaruhi dirinya sendiri. Tetapi apabila terdapat *strong culture*, orang merasa bahwa mereka menjadi bagian dari yang besar, dan terlihat dalam keseluruhan kerja organisasi. Fungsi budaya organisasi adalah untuk melayani sebagai *sense-making* dan mekanisme kontrol yang membimbing dan membentuk sikap dan perilaku kerja. Selain itu budaya organisasi memfasilitasi bangkitnya komitmen pada sesuatu yang lebih besar dari pada kepentingan individu dalam organisasi.⁷¹

Pengembangan budaya kerja pada organisasi sektor publik khususnya Instansi Pemerintah dengan melihat praktek yang dilakukan oleh BRI, merupakan suatu alternatif yang patut dipertimbangkan. Permasalahan umum dalam implementasi budaya kerja berkaitan erat dengan keengganan individu-individu yang ada dalam suatu organisasi untuk mentransformasikan nilai-nilai dasar budaya organisasinya dalam praktek sehari-hari. Penyebab kegagalan implementasi budaya kerja pada umumnya bukan karena bentuk organisasinya, walaupun hal tersebut diduga akan berpengaruh pada akselerasi implementasinya.

Budaya organisasi merupakan suatu kontrol terhadap tindakan setiap element organisasi, seperti guru, pimpinan, maupun setiap orang yang terlibat dalam organisasi. Sebagai seorang kepala sekolah tentu saja membutuhkan budaya organisasi untuk mencapai kinerja guru dan kinerja organisasi secara

⁷¹ Rivai Veithzal, dkk, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*, Rajawali Pers, Jakarta. hal, 34.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keseluruhan. Kepala sekolah akan mampu untuk lebih meningkatkan kinerja guru jika didukung oleh budaya organisasi yang bagus dan terlaksana dengan baik. Sebagai contoh, kepala sekolah ingin menerapkan kedisiplinan guru dalam bekerja, namun budaya organisasi yang ada tidak diterapkan dengan baik, maka akan sulit bagi kepala sekolah untuk menerapkan disiplin kerja guru, pada akhirnya kinerja guru juga akan semakin sulit untuk tercapai. Selanjutnya penghargaan kepada guru yang seharusnya dilaksanakan dengan baik dan oleh kepala sekolah. Tujuan penghargaan tersebut adalah untuk meningkatkan hasil kerja guru. Namun guru masih enggan untuk meningkatkan hasil kerja mereka, karena mereka merasa penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atau pimpinan perusahaan belum dilakukan secara adil.

3. Hubungan Persepsi Kepemimpinan Kepala sekolah dan Budaya Sekolah Kondusif terhadap produktivitas guru

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guru diantaranya adalah sebagai berikut:⁷² 1) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tem leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada guru. 2) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pemimpin sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).

Sementara itu Menurut Anoraga (2000) dalam Busromenyatakan bahwa:⁷³ diantara faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah Budaya organisasi dan

⁷² Martinis Yamin dan Maisah. 2010. Standarisasi Produktivitas kerja Guru. Jakarta: Gaung Persada Press, h. 129-130

⁷³ Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group. hlm. 346-348

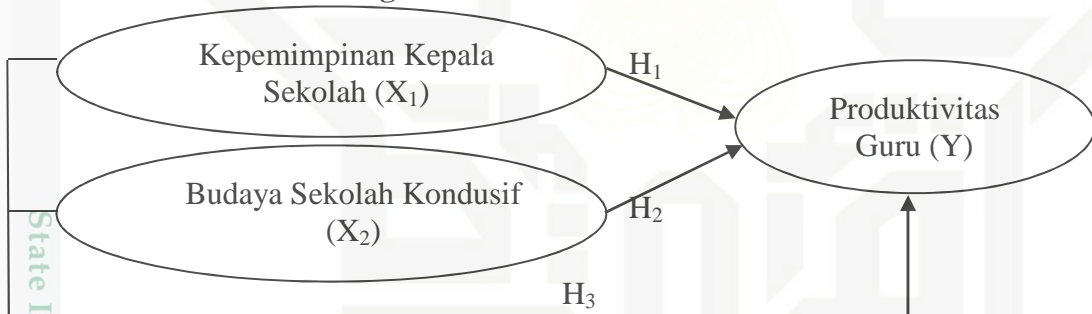
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

iklim kerja. Lingkungan kerja dari karyawan termasuk hubungan kerja antara karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan penerangan dan sebagainya. Kondisi ini sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan enggan bekerja, karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan.

Berdasarkan pada teori yang telah dijelaskan, maka dapat disusun model penelitian, yang akan mengarahkan proses penelitian sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian. Dalam penelitian ini, maka penulis menjelaskan kerangka pemikiran sebagaimana terlihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 2.1: Karangka Penelitian



Sumber: Data Olahan, 2020

F. Hipotesis

Berdasarkan pada permasalahan, dan telah didukung oleh adanya penelitian terdahulu serta teori para ahli, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama

H_a = Terdapat Hubungan persepsi tentang kepemimpinan Kepala sekolah terhadap produktivitas guru SMP Negeri Kecamatan Bangkinang.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H_a = Tidak Terdapat Hubungan persepsi tentang kepemimpinan Kepala sekolah terhadap produktivitas guru SMP Negeri Kecamatan Bangkinang.

2. Hipotesis Kedua

H_a = Terdapat Hubungan Budaya Sekolah Kondusif terhadap produktivitas guru SMP Negeri Kecamatan Bangkinang.

H_a = Tidak Terdapat Hubungan Budaya Sekolah Kondusif terhadap produktivitas guru SMP Negeri Kecamatan Bangkinang.

3. Hipotesis Ketiga

H_a = Terdapat Hubungan persepsi tentang kepemimpinan Kepala sekolah dan Budaya Sekolah Kondusif terhadap produktivitas guru SMP Negeri Kecamatan Bangkinang.

H_a = Tidak Terdapat Hubungan persepsi tentang kepemimpinan Kepala sekolah dan Budaya Sekolah Kondusif terhadap produktivitas guru SMP Negeri Kecamatan Bangkinang.

G. Defenisi Operasional Variabel

Agar memiliki persepsi yang sama tentang variable penelitian, maka bagian ini akan dijelaskan terlebih dahulu tentang batasan-batasan variable penelitian, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari penjabaran berikut ini:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dalam mewujudkan kepemimpinan kepala sekolah yang kondusif maka kepala sekolah harus menerapkan lima belas indikator kepemimpinan yaitu menetapkan secara jelas Visi dan Misi dan mewujudkannya. Adapun yang harus dilaksanakan kepala sekolah adalah :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Memberdayakan seluruh komponen sekolah dalam menyusun Visi dan Misi sekolah.
2. Melibatkan semua komponen sekolah dalam menjabarkan Visi dan Misi ke dalam indikator yang jelas.
3. Menyusun Misi Realistis yang terdiri dari jangka pendek, menengah dan Panjang untuk mencapai Visi, dengan melibatkan semua komponen sekolah
4. Mewujudkan proses pembelajaran yang efektif, adapun yang dikatakan efektif adalah melakukan aktifitas :
 - a. Menciptakan situasi kelas yang kondusif.
 - b. Menumbuhkan siswa (sikap) aktif, kreatif, kritis, dan memahami materi ajar.
 - c. Menumbuhkan rasa percaya diri dan saling menghargai sesama.
 - d. Memotivasi kemampuan siswa untuk menggunakan media pembelajaran.
5. Siswa memiliki sumber belajar dan melakukan refleksi diri ke arah pembentukan karakter kepemimpinan sekolah, pembentukan karakter kepemimpinan dapat diukur melalui :
 - a. Dapat memberi keteladanan
 - b. Komitmen terhadap tugas
 - c. Kebersamaan/kekompakan dalam melaksanakan tugas
 - d. Implementasi Imtaq/amaliah

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Melaksanakan pengembangan staf yang kompeten dan berdedikasi tinggi, melalui:
 - a. Pemberian penghargaan dan sanksi yang tepat
 - b. Pemberian tugas yang adil dan merata sesuai dengan kemampuan
 - c. Memberikan kepercayaan dan kesempatan untuk mengembangkan kreativitas.
7. Menumbuhkan sikap responsif dan antisipatif terhadap kebutuhan, dengan:
 - a. Senantiasa mengikuti perkembangan IPTEK dalam PBM (Sarana dan Metode).
 - b. Membiasakan warga sekolah berkomunikasi dalam bahasa Inggris (Bahasa Asing).
 - c. Membudayakan sikap selalu ingin maju.
 - d. Memperluas kerja sama dengan pihak luar dalam rangka otonomi sekolah.
 - e. Mengadopsi masyarakat dalam rangka meningkatkan mutu di segala bidang.
8. Menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan tertib (*Safe and Orderly*), dengan:
 - a. Kerjasama yang baik antara sekolah, masyarakat sekitar dan aparat keamanan
 - b. Menjadikan sekolah yang bebas dari rokok dan Narkoba
 - c. Menciptakan rasa kekeluargaan yang tinggi di antara warga sekolah

5 S yaitu Salam, Sapa, Sopan, Senyum, Silaturahmi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Menciptakan nuansa sekolah yang aman, tenteram dan damai seperti Taman, Penghijauan, Musik yang halus.
9. Menumbuhkan budaya mutu di lingkungan sekolah, dengan cara:
 - a. Memberikan reward kepada guru, siswa yang berprestasi
 - b. Memberdayakan MGMP tingkat sekolah/Hari MGMP
 - c. Mewajibkan warga sekolah untuk memberdayakan perpustakaan/sumber belajar lainnya
 - d. Peningkatan kualitas kehidupan beragama
 - e. Memiliki target mutu yang tinggi dan slogan /motto
 - f. Menanamkan rasa memiliki pada warga sekolah
 10. Menumbuhkan harapan prestasi tinggi, dengan:
 - a. Mengadakan lomba cepat dalam kegiatan class meeting
 - b. Membuat jadwal rutin Olah Raga prestasi
 - c. Mendorong siswa untuk mengikuti perlombaan-perlombaan
 - d. Memiliki komitmen dan motivasi yang kuat
 - e. Guru harus memiliki komitmen dan harapan tinggi terhadap siswa
 - f. Semua harus memiliki motivasi tinggi untuk berprestasi
 11. Melaksanakan Keterbukaan/Transparan Managemen Sekolah, dengan cara:
 - a. Membuat Program kerja, yang melibatkan semua warga sekolah
 - b. Sosialisasi Program kerja
 - c. Melaksanakan Program
 - d. Mengadakan Pembinaan secara continue

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Membuat Laporan hasil pelaksanaan secara periodic
- f. Mengadakan rapat Evaluasi secara periodik

12. Melaksanakan pengelolaan tenaga kependidikan secara efektif, dengan:

- a. Memberdayakan disiplin guru dan karyawan
- b. Membudayakan pelayanan prima
- c. Meningkatkan profesionalisme guru dan karyawan melalui pelatihan-pelatihan atau lainnya
- d. Meningkatkan kesejahteraan guru dan karyawan
- e. Menciptakan iklim kerja yang kondusif dan kompetitif yang sehat dengan memberikan penghargaan dan sanksi

13. Melaksanakan pengelolaan sumber belajar secara efektif, dengan:

- a. Menginfentarisir semua sumber-sumber belajar, di dalam dan di luar sekolah
- b. Menentukan sumber belajar yang efektif sesuai kemampuan sekolah
- c. Pengadaan sumber-sumber belajar sesuai kemampuan
- d. Sosialisasi pemanfaatan semua sumber belajar
- e. Merencanakan pemanfaatan sumber belajar

14. Melaksanakan pengelolaan kegiatan kesiswaan/ Ekstrakurikuler secara efektif, dengan

- a. Menginfentarisir sarana prasarana ekstrakurikuler
- b. Menginfentarisir minat dan bakat siswa
- c. Mencari peluang kerjasama dengan pihak lain
- d. Mencari peluang pengadaan dana dari donator
- e. Menentukan jenis-jenis ekstrakurikuler

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

15. Mengembangkan kepemimpinan instruksional, dengan cara:

- a. Mendorong murid untuk bekerja keras mencapai standar prestasi nasional.
- b. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan program instruksional untuk memastikan bahwa kurikulum dan pembelajaran efektif telah diterapkan, didukung dengan penggunaan strategi penilaian secara tepat.
- c. Mengajak semua pihak terkait di sekolah melaksanakan pengambilan keputusan yang didasarkan kepada visi, misi, dan prioritas program.
- d. Memantapkan dan mempertahankan harapan berprestasi yang tinggi kepada murid secara rutin dengan melakukan best practices dalam kepemimpinan, pembelajaran, dan perbaikan instruksional.
- e. Bekerjasama dengan para guru dan staf dalam mengidentifikasi sumber-sumber dan materi sesuai dengan kemampuan anggaran.
- f. Bekerjasama dengan guru dan staf dalam memperbaiki dan menetapkan kalender akademik.

16. Menumbuhkan kemauan untuk berubah, dengan :

- a. Mengikutsertakan guru untuk menambah wawasan
- b. Pemberian motivasi kerja yang tepat
- c. Memberikan kesempatan untuk pengembangan/ peningkatan karir
- d. Melakukan pembinaan.

2. Budaya Sekolah kondusif

Budaya sekolah merupakan suatu pemahaman yang dianut secara bersama yang menjadi ciri khas dari organisasi untuk mencapai tujuan yang tercermin dari

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

efektivitas kerja, penekanan pada pembelajaran, hubungan antara rekan kerja, kerjasama dan keikutsertaan dalam perencanaan.

Budaya sekolah juga mempengaruhi motivasi, panduan diri, dan komitmen terhadap guru. Hal itu memainkan peranan penting dalam pengembangan organisasi sebab mempengaruhi tindakan guru dalam organisasi sekolah. Budaya sekolah juga menentukan apakah guru termotivasi untuk melaksanakan tugasnya, belajar dan bersedia mengembangkan kemampuannya. Depdiknas dalam buku Pengembangan Kultur Sekolah menjelaskan bahwa ada enam aspek budaya sekolah yakni sebagai berikut:⁷⁴

1. Budaya Jujur, seperti transparansi dalam pengambilan kebijakan sekolah seperti: penerimaan siswa baru dan keuangan sekolah, kemandirian siswa dalam mengerjakan tugas-tugas (tidak mencontek) dan kesesuaian antara laporan dengan kenyataan.
2. Budaya Kerjasama seperti keterlaksanaan pembagian tugas, cara pengambilan keputusan dan partisipasi komite sekolah, orang tua, masyarakat dan alumni.
3. Budaya Baca seperti jumlah kunjungan ke perpustakaan, jumlah buku yang dipinjam dan jenis buku yang dipinjam atau dibaca.
4. Budaya Disiplin dan efisiensi seperti ketepatan waktu (jam PBM) frekwensi kehadiran, cara berpakaian, ketepatan waktu rapat dinas disekolah, pemanfaatan media dan pemanfaatan komputer untuk kearsipan/administrasi sekolah.

⁷⁴ Kompri. *Op Cit.* Hal:263-264

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Budaya Bersih seperti kebersihan halaman sekolah, kebersihan ruang kelas, dan kebersihan kamar mandi dan WC.
6. Budaya Berprestasi dan berkompetisi seperti dalam berbagai lomba dan motivasi berprestasi.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah adalah nilai-nilai yang dianut dan dipedomani bersama oleh warga sekolah sebagai petunjuk dalam bersikap dan berperilaku dalam lingkungan sekolah organisasi, yang ditunjukkan oleh indikator : 1) Budaya Jujur, 2) Budaya Kerjasama, 3) Budaya Baca 4) Budaya Disiplin, 5) Budaya Bersih, 6) Budaya Berprestasi.

3. Produktifitas guru

Produktivitas guru pada dasarnya terfokus pada perilaku guru di dalam pekerjaannya dan sejauh mana kerja tersebut dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik, maka diduga ada hubungan antara budaya sekolah dengan produktivitas guru di sekolah.

- a. Perencanaan, pengembangan, dan pengorganisasian pembelajaran;
- b. Mengambil kehadiran dan merekam kehadiran siswa
- c. Mengelola perilaku siswa
- d. Menyajikan materi pelajaran.
- e. Menilai hasil belajar
- f. Melakukan evaluasi proses pembelajaran.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasar kajian-kajian di atas, produktivitas kerja guru tidak hanya: membuat kelengkapan mengajar dengan baik dan lengkap tapi lebih kepada melahirkan produk yang unggul antara lain :

- a. Menumbuh kembangkan sikap menghargai karya seni.
- b. Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum;
- c. Mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya.
- d. Mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkat;
- e. Melakukan penelitian tindakan kelas untuk memperbaiki pembelajarannya, menulis artikel pada majalah atau jurnal.
- f. Membuat alat dan media pembelajaran untuk digunakan dalam proses pembelajarannya.
- g. Membimbing siswa dan teman sejawat yang lebih junior, dan keikutsertaan dalam forum ilmiah, yaitu workshop, pelatihan, diskusidiskusi, seminar, dan lain sebagainya.
- h. Melaksanakan tugas tertentu di sekolah.
- i. Mengadakan pengembangan program pembelajaran.
- j. Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar anak didik.
- k. Mengisi dan meneliti daftar hadir sebelum memulai pelajaran

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan studi deskriptif, yaitu metode yang digunakan untuk memecahkan masalah dengan cara memaparkan atau menggambarkan apa adanya hasil penelitian. Dalam penelitian ini digunakan penelitian eksploratif dan deskriptif. Menurut Nasution (1998: 41) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang situasi-situasi sosial Dengan memusatkan pada aspek-aspek tertentu dan sering menunjukkan pengaruh antara berbagai variabel. Penelitian dengan metode deskriptif dalam penelitian ini dikarenakan masalah yang diteliti merupakan masalah yang sedang berlangsung di lingkungan tenaga pendidik

B. Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Guru di SMP Negeri Kecamatan Bangkinang. Dengan jangka waktu dari bulan April-Juni 2020

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru di SMP Negeri Kecamatan Bangkinang. Adapun populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 110 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Mengingat populasinya kecil, maka pada penelitian ini

¹ Sugiyono, 2011. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta. hal.90

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seluruh populasi akan dijadikan sampel yaitu guru yang berjumlah 110 orang. Menurut Sugiyono jika seluruh populasi di ambil menjadi sampel.² Adapun jumlah sampel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel. 3.1: Daftar Sample Penelitian

No	Responden	Populasi	Sampel
1	Guru SMPN 01 Bangkinang	60	60
2	Guru SMPN 02 Bangkinang	50	50
	Jumlah	110	110

Sumber: Data Olahan, 2020

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data-data yang sudah terkumpul melalui angket disusun dalam bentuk tabel-tabel berfrekuensi dan persentase, kemudian aspek-aspek yang terdapat dalam bentuk tabel tersebut di interpretasikan sehingga diperoleh pemahaman yang luas dari tabel tersebut.

Adapun sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari lapangan termasuk laboratorium. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada Guru di SMP Negeri Kecamatan Bangkinang..

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data atau sumber yang didapat dari bahan bacaan. Data sekunder dari penelitian ini diperoleh dari perusahaan yang dapat

² Sugiyono. Metode Penelitian Administrasi. Alfabeta. Bandung 2005. hlm. 96

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dilihat dari dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

E. Prosedur Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan Kuesioner, Yaitu suatu alat pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dari sampel dengan membuat suatu daftar pertanyaan yang berupa lembaran angket atau kuesioner yang diajukan dan diisi oleh para responden yang telah ditentukan sebelumnya, dan akan diolah oleh penulis untuk disajikan dalam bentuk tabulasi.

Dalam kuesioner ini digunakan skala Ordinal yang terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skala Ordinal adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkatan pada setiap objek yang akan diukur. Jawaban dari kuesioner tersebut diberi bobot skor atau nilai sebagai berikut:

SS	= Sangat Setuju	= 5
S	= Setuju	= 4
KS	= Kurang Setuju	= 3
TS	= Tidak Setuju	= 2
STS	= Sangat Tidak Setuju	= 1

F. Teknik Analisa Data

1. Analisis Deskriptif

Untuk pengolahan data hasil penyebaran keuesioner, penulis menggunakan program komputer adalah *statistic for product and service solution* versi 17.00.

Karena semua jawaban responden yang diberikan dalam bentuk kualitatif, maka

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jawaban tersebut diberikan skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif, kategori yang berdasarkan pada skala likert, dimana responden untuk menjawab pernyataan dengan nilai jawaban seperti ini:

$$\text{interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{5}$$

$$\text{interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

Tabel 3.2: Interval Rata-Rata Pernyataan Jumlah Responden

Interval rata-rata	Kategori
4.20 – 5.00	Sangat memuaskan/sangat baik
3.40 -4.19	Memuaskan/baik
2.60 – 3.39	Cukup puas/cukup baik
1.80 – 2.59	Tidak puas/ tidak baik
1.00 – 1.79	Sangat tidak puas/sangat tidak baik

Sumber: Data Diolah, 2020

2. Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam penelitian tersebut. Kualitas dan penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berlaku. Adapaun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalisasi.

a. Uji Validitas

Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuisisioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian ini atau tidak. Untuk menentukan suatu instrument penelitian valid atau tidak dapat, maka dapat dilakukan dengan membandingkan antara hasil r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi (0,05) dan $df (n-k-1)$. Criteria pengujiannya adalah:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument penelitian adalah valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrument penelitian adalah tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha () untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

Sebelum instrument penelitian disebarkan kepada responden, maka terlebih dahulu perlu dilakukan uji kualitas instrument dengan melihat uji validitas dan reliabilitas. Adapun uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang responden. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3: Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Pernyataan	N	r hitung	r tabel	Keputusan
Persepsi Persepsi tentang kepemimpinan Kepala Sekolah	X1.1	30	0.812	0.3673	Valid
	X1.2	30	0.770	0.3673	Valid
	X1.3	30	0.804	0.3673	Valid
	X1.4	30	0.578	0.3673	Valid
	X1.5	30	0.815	0.3673	Valid
	X1.6	30	0.727	0.3673	Valid
	X1.7	30	0.724	0.3673	Valid
	X1.8	30	0.612	0.3673	Valid
	X1.9	30	0.493	0.3673	Valid
	X1.10	30	0.590	0.3673	Valid
	X1.11	30	0.745	0.3673	Valid
	X1.12	30	0.692	0.3673	Valid
	X1.13	30	0.684	0.3673	Valid
	X1.14	30	0.410	0.3673	Valid
	X1.15	30	0.667	0.3673	Valid
	X1.16	30	0.765	0.3673	Valid
	X1.17	30	0.703	0.3673	Valid
	X1.18	30	0.706	0.3673	Valid
	X1.19	30	0.611	0.3673	Valid
	X1.20	30	0.658	0.3673	Valid
	X1.21	30	0.640	0.3673	Valid
	X1.22	30	0.656	0.3673	Valid
	X1.23	30	0.550	0.3673	Valid
	X1.24	30	0.538	0.3673	Valid
	X1.25	30	0.538	0.3673	Valid
	X1.26	30	0.354	0.3673	Valid
	X1.27	30	0.685	0.3673	Valid
	X1.28	30	0.749	0.3673	Valid
	X1.29	30	0.635	0.3673	Valid
	X1.30	30	0.667	0.3673	Valid
	X1.31	30	0.497	0.3673	Valid
	X1.32	30	0.589	0.3673	Valid
	X1.33	30	0.602	0.3673	Valid
	X1.34	30	0.665	0.3673	Valid
	X1.35	30	0.596	0.3673	Valid
	X1.36	30	0.452	0.3673	Valid
	X1.37	30	0.732	0.3673	Valid
	X1.38	30	0.668	0.3673	Valid
Budaya Sekolah Konduusif	X2.1	30	0.653	0.3673	Valid
	X2.2	30	0.635	0.3673	Valid
	X2.3	30	0.467	0.3673	Valid
	X2.4	30	0.588	0.3673	Valid
	X2.5	30	0.571	0.3673	Valid

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Pernyataan	N	r hitung	r tabel	Keputusan	
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang	X2.6	30	0.516	0.3673	Valid	
	X2.7	30	0.595	0.3673	Valid	
	X2.8	30	0.398	0.3673	Valid	
	X2.9	30	0.735	0.3673	Valid	
	X2.10	30	0.680	0.3673	Valid	
	X2.11	30	0.497	0.3673	Valid	
	X2.12	30	0.589	0.3673	Valid	
	X2.13	30	0.602	0.3673	Valid	
	X2.14	30	0.665	0.3673	Valid	
	X2.15	30	0.596	0.3673	Valid	
	X2.16	30	0.452	0.3673	Valid	
	X2.17	30	0.732	0.3673	Valid	
	X2.18	30	0.668	0.3673	Valid	
	X2.19	30	0.703	0.3673	Valid	
	X2.20	30	0.722	0.3673	Valid	
	X2.21	30	0.703	0.3673	Valid	
	X2.22	30	0.544	0.3673	Valid	
	X2.23	30	0.590	0.3673	Valid	
	X2.24	30	0.621	0.3673	Valid	
	X2.25	30	0.711	0.3673	Valid	
	X2.26	30	0.621	0.3673	Valid	
	X2.27	30	0.480	0.3673	Valid	
	X2.28	30	0.733	0.3673	Valid	
	X2.29	30	0.635	0.3673	Valid	
	X2.30	30	0.733	0.3673	Valid	
	X2.31	30	0.756	0.3673	Valid	
	X2.32	30	0.501	0.3673	Valid	
	X2.33	30	0.599	0.3673	Valid	
	X2.34	30	0.644	0.3673	Valid	
	Produktivitas Guru	Y.1	30	0.712	0.3673	Valid
		Y.2	30	0.721	0.3673	Valid
		Y.3	30	0.695	0.3673	Valid
		Y.4	30	0.431	0.3673	Valid
		Y.5	30	0.517	0.3673	Valid
Y.6		30	0.620	0.3673	Valid	
Y.7		30	0.827	0.3673	Valid	
Y.8		30	0.729	0.3673	Valid	
Y.9		30	0.706	0.3673	Valid	
Y.10		30	0.703	0.3673	Valid	
Y.11		30	0.573	0.3673	Valid	
Y.12		30	0.599	0.3673	Valid	
Y.13		30	0.598	0.3673	Valid	
Y.14		30	0.773	0.3673	Valid	

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Pernyataan	N	r hitung	r tabel	Keputusan
	Y.15	30	0.390	0.3673	Valid
	Y.16	30	0.580	0.3673	Valid
	Y.17	30	0.398	0.3673	Valid
	Y.18	30	0.807	0.3673	Valid
	Y.19	30	0.601	0.3673	Valid
	Y.20	30	0.729	0.3673	Valid
	Y.21	30	0.718	0.3673	Valid
	Y.22	30	0.577	0.3673	Valid
	Y.23	30	0.680	0.3673	Valid
	Y.24	30	0.727	0.3673	Valid
	Y.25	30	0.713	0.3673	Valid
	Y.26	30	0.618	0.3673	Valid
	Y.27	30	0.625	0.3673	Valid
	Y.28	30	0.564	0.3673	Valid
	Y.29	30	0.416	0.3673	Valid
	Y.30	30	0.518	0.3673	Valid
Valid N (listwise)		30			

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan perhitungan nilai korelasi person dari setiap item pernyataan dalam setiap variabel, maka dapat dilihat bahwa setelah dilakukan uji validitas semua item masing-masing variabel (Persepsi tentang kepemimpinan Kepala Sekolah Modern, Budaya Sekolah Kondusif, dan Produktivitas Guru), maka hasilnya $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($df: 27 = 0.3673$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item masing-masing variabel memenuhi syarat untuk valid.

Langkah selanjutnya adalah dengan melakukan uji reliabilitas instrument yang disebarkan kepada 30 orang responden. Adapun hasil reliabilitas tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4: Uji Reliability

No	Variabel	Jumlah Item dalam Kuesioner	Cronbach's Alpha	Keputusan
1	Persepsi tentang kepemimpinan Kepala Sekolah Modern (X_1)	38	0.890	Reliabel
2	Budaya Sekolah Kondusif (X_2)	34	0.643	Reliabel
3	Produktivitas Guru (Y)	30	0.840	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Pada hasil perhitungan terhadap nilai *Cronbach's Alpha*, maka dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau dapat dipercaya.

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari bisa yang mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhirnya hasil regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik. Asumsi klasik yang perlu diperhatikan adalah:

a. Uji Multikolinearitas

Tujuan utama adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabe independen digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam penelitian adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulanya adalah sebagai berikut: $VIF = \frac{1}{(1-R^2)}$. Dimana R merupakan koefisien determinasi. Bila korelasi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Bila $VIF > 10$ maka dianggap ada multikolonieritas dengan

variabel bebas lainnya. Sebaliknya $VIF < 10$ maka dianggap tidak terdapat multikolonieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian *heterokedastisitas* dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heterokedastisitas*. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi- Y sesungguhnya) yang telah distandarized. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi *heterokedastisitas*.
- 2) Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi *heterokedastisitas*

c. Uji Auto Korelasi

Autokorelasi adalah hubungan yang terjadi diantara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu (crosssection series). Penyimpangan asumsi ini biasanya muncul pada observasi yang menggunakan time series data. Konsekuensi dari adanya autokorelasi dalam suatu model regresi adalah varians sampel tidak dapat menggambarkan varians populasinya. Sehingga model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel dependen pada nilai variabel independen. Untuk

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menentukan ada tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan uji durbin-watson dengan menggunakan aplikasi SPSS, dimana :(Ghozali,2005:95)

- 1) Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif
- 2) Jika angka D-W dibawah -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- 3) Jika angka D-W diatas +2 berarti terdapat autokorelasi negative

d. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data dalam model regresi variabel dependen dan variabel independennya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik jika memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Pengujian ini dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2008). Pengambilan keputusan yang dapat dilakukan adalah:

- a) Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data (titik) menyebar jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik hostogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Untuk mengetahui apakah suatu model regresi memiliki permasalahan normalitas dapat juga dilakukan dengan cara: analisis grafik, yaitu penarikan

kesimpulan berdasarkan analisis terhadap histogram dan *normal probability plot*. Analisis grafik memiliki banyak kelemahan karena penarikan kesimpulannya hanya berdasarkan pada pengamatan semata. Analisis ini bermanfaat pada awal analisis saja, kemudian untuk lebih detailnya ditinjau lanjuti oleh analisis lain yang lebih terukur.

Selain itu juga bisa dengan menggunakan teknik kolmogorov smirnov. Kaidah yang digunakan untuk menguji normalitas yaitu skor Sig, yang ada pada hasil penghitungan kolmogorov-smirnov. Apabila angka Sig. lebih besar atau sama dengan 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal akan tetapi apabila kurang dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

4. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisa ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan model regresi sebagai berikut:

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Produktivitas Guru
- a : konstanta
- X1 : Persepsi tentang kepemimpinan Kepala Sekolah
- X3 : Budaya Sekolah Kondusif
- b1 : Koefisien regresi untuk Persepsi tentang kepemimpinan Kepala Sekolah
- b2 : koefisien regresi untuk Budaya Sekolah Kondusif
- e : error

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

b. Uji koefisien Korelasi dan Determinan

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Gozali, 2006). Koefisien determinan (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana Hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisiensi determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independent sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X)

Koefisien Korelasi ialah pengukuran statistik Coparian atau asosiasi antara variabel bebas dan variabel terikat. Biasanya koefisien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Koefisien korelasi menunjukkan hubungan linear dan arah hubungan variabel secara acak. Untuk mempermudah interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, maka dapat dilihat berdasarkan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.5: Kekuatan Korelasi

Nilai korelasi	keterangan
0	Tidak ada korelasi
$>0 - 0,25$	Korelasi sangat lemah
$>0,25 - 0,5$	Korelasi cukup
$>0,5 - 0,75$	Korelasi kuat
$>0,75 - 0,99$	Korelasi sangat kuat
1	Korelasi sempurna

Sumber: Siswono 2006

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Cara melakukan uji f adalah dengan membandingkan antara f_{tabel} dengan f_{hitung} . Jika $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, namun jika $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Adapun hipotesisnya adalah:

H_0 : Persepsi tentang kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Kondusif memiliki hubungan yang signifikan terhadap Produktivitas Guru di SMP Negeri Kecamatan Bangkinang

H_a : Persepsi tentang kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Kondusif tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap Produktivitas Guru di SMP Negeri Kecamatan Bangkinang.

d. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen (Ghozali,2005:58). Uji t digunakan untuk melihat pengaruh Budaya Organisasi, dan Persepsi tentang kepemimpinan Kepala Sekolah Produktivitas Guru di SMP Negeri Kecamatan Bangkinang. secara parsial (secara individu). Caranya adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, namun jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Adapun hipotesisnya adalah:

a. Hipotesis:

H_0 : Persepsi Persepsi tentang kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki hubungan yang signifikan terhadap Produktivitas Guru di SMP Negeri Kecamatan Bangkinang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

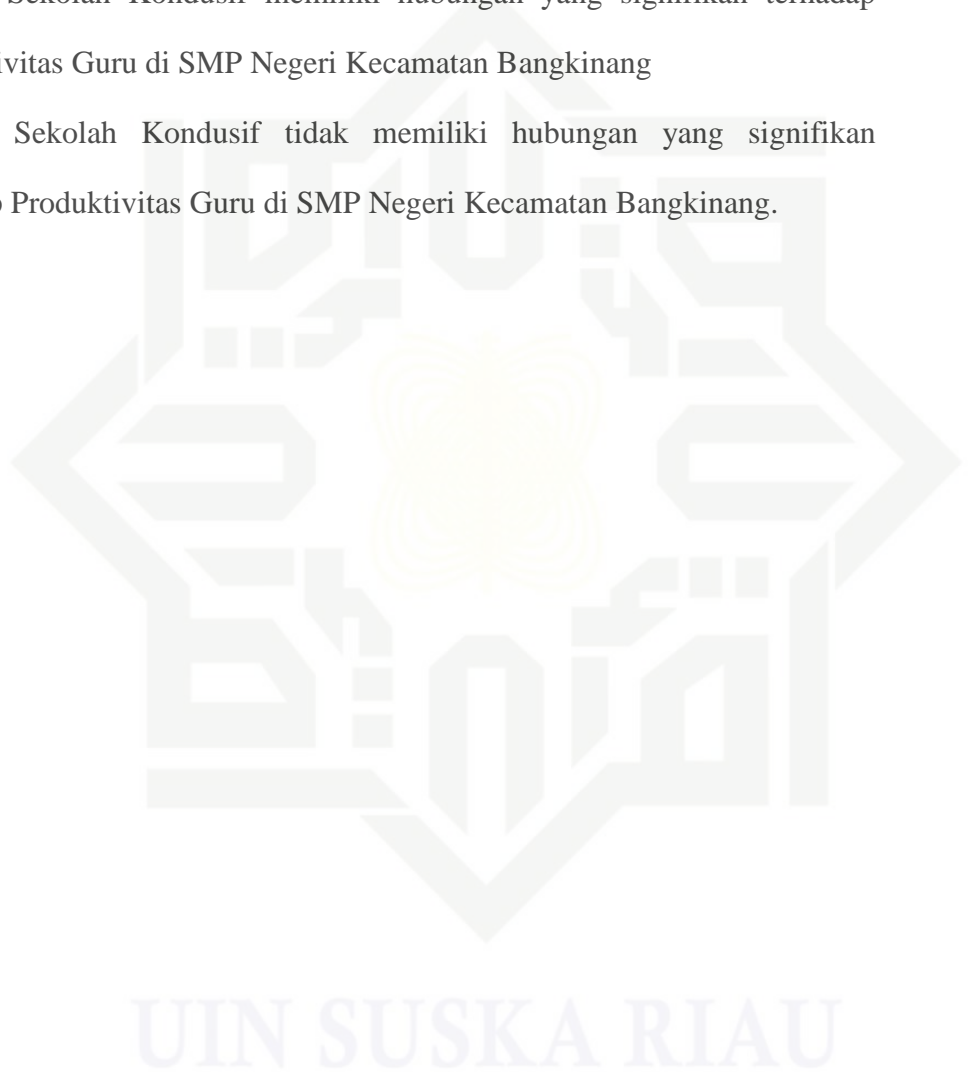
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H_{1a}: Persepsi tentang kepemimpinan Kepala Sekolah, tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap Produktivitas Guru di SMP Negeri Kecamatan Bangkinang

b. Hipotesis

H₀: Budaya Sekolah Kondusif memiliki hubungan yang signifikan terhadap Produktivitas Guru di SMP Negeri Kecamatan Bangkinang

H_a: Budaya Sekolah Kondusif tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap Produktivitas Guru di SMP Negeri Kecamatan Bangkinang.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} (4.499) > t_{tabel} (1.988)$ dan $Sig. (0.000) < 0,05$. Artinya variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan Produktivitas Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Bangkinang. Dengan total pengaruh langsung sebesar 0.387 atau 38.7 %. Adapun nilai korelasinya adalah sebesar 0.672. Yang menunjukkan hubungan kuat antara variabel Kepemimpinan terhadap Produktivitas Guru..
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} (4.704) > t_{tabel} (1.988)$ dan $Sig. (0,000) < 0,05$. Artinya variabel Budaya Sekolah Kondusif memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan Produktivitas Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Bangkinang. Dengan total pengaruh langsung sebesar 0.409 atau 40.9%. Adapun nilai korelasinya adalah sebesar 0.678. Yang menunjukkan hubungan kuat antara variabel Budaya Sekolah Kondusif terhadap Produktivitas Guru.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} (64.265) > F_{tabel (2:107)} (3.09)$ dengan $sig (0,000) < 0,005$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Terdapat hubungan yang signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Budaya Sekolah Kondusif secara

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 6) Guru harus memberikan apresiasi positif terhadap siswa jika nilai tes yang dihasilkan oleh siswa sangat baik
- 7) Guru harus menyusun tes berdasarkan materi pembelajaran sesuai dengan kurikulum
- 8) Guru harus menggunakan media pembelajaran yang sesuai dengan materi dan kurikulum
- 9) Guru harus memberikan catatan-catatan kecil tentang penilaian proses pembelajaran
- 10) Guru harus menggunakan beberapa evaluasi untuk menilai pencapaian suatu terhadap tujuan pembelajaran
- 11) Guru harus menguasai media pembelajaran dengan baik dan tidak menunjukkan kecanggungan di depan kelas.
- 12) Guru harus menggunakan media dalam proses pembelajaran dengan menggunakan teknologi yang ada.
- 13) Guru harus mengklarifikasi setiap pertanyaan siswa yang membutuhkan jawaban.
- 14) Guru harus membuat karya tulis semacam PTK dengan sistematika dan pola berpikir ilmiah
- 15) Guru harus menyusun RPP sesuai dengan materi dalam kurikulum
- 16) Guru harus memilih tujuan pembelajaran sesuai dengan kurikulum .

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dalam rangka memperbaiki Kepemimpinan Kepala Sekolah, maka SMP Negeri Kecamatan Bangkinang harus mampu untuk memperbaiki kearsipannya,

sehingga perlu dilakukan berbagai langkah untuk memperbaikinya, seperti beberapa hal berikut ini:

- 1) Kepala sekolah harus memonitor perkembangan kualitas guru dan para siswa,
- 2) Kepala sekolah harus memberikan wewenang kepada Wakilnya seketika atau sewaktu kepala sekolah tidak berada di sekolah
- 3) Kepala Sekolah harus Memahami tugas-tugas apa saja yang harus dikerjakan oleh tiap-tiap personil sekolah
- 4) Kepala sekolah harus memahami iklim organisasi yang bawahan yang di pimpinnya.
- 5) Kepala sekolah harus memahami keinginan bawahan (guru, staf dan para siswa)
- 6) Kepala sekolah harus memahami tugas-tugas apa saja yang harus dikerjakannya
- 7) Kepala Sekolah harus memiliki kepribadian yang patut dicontoh oleh seluruh personil sekolah
- 8) Kepala sekolah harus memberikan sanksi atau hukuman yang tegas kepada personil sekolah yang melanggar aturan
- 9) Kepala sekolah harus mengembangkan program-program ekstra kulikuler yang berwawasan keunggulan
- 10) Kepala Sekolah harus mengembangkan program pengajaran perbaikan bagi para siswa yang belum mencapai ketuntasan belajar
- 11) Kepala Sekolah harus membimbing Guru dalam mengembangkan metode/cara mengajar siswa

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

- 12) Kepala sekolah harus menyusun rincian tugas setiap personil sekolah secara jelas
- 13) Kepala sekolah harus memberikan tugas mengajar kepada guru sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya
- 14) Kepala sekolah harus membuat struktur organisasi sekolah yang efektif dan efisien
- 15) Kepala sekolah harus menganalisis faktor-faktor kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dihadapi sekolah
- 16) Kepala sekolah harus menentukan rencana tahunan sekolah yang mencakup Keguruan dan Perlengkapan sekola.

3. Budaya Sekolah Kondusif

Dalam rangka perbaikan terhadap Budaya Sekolah Kondusif, maka sekolah harus melakukan beberapa perbaikan terhadap Budaya Sekolah Kondusif, yaitu:

- 1) Guru harus menegur siswa yang malas belajar Budaya Sekolah Kondusif
- 2) Guru harus membentuk kelompok kebersihan siswa yang bertugas setiap hari
- 3) Sekolah menyediakan tempat sampah di setiap ruangan kelas
- 4) Guru harus menyuruh siswa untuk membiasakan buang sampah pada tempatnya
- 5) Kepala sekolah menerapkan aturan disiplin yang tertib
- 6) Kepala sekolah menerapkan keteladanan disiplin.
- 7) Kepala sekoah dan pimpinan lainnya memberi motivasi kepada saya untuk membaca dan menambah ilmu.
- 8) Guru harus membaca buku meskipun tidak ada sangksi dari pimpinan

- 9) Guru harus membaca buku jika ada tugas yang diluar wawasan saya
- 10) Kepala sekolah mengajarkan saya untuk tidak berprasangka buruk kepada orang lain.
- 11) Kepala sekolah memberikan hak kepada setiap guru.
- 12) Guru harus Dalam ujian atau ulangan saya menekankan siswa untuk jujur.
- 13) Guru harus membiasakan untuk bersikap jujur di sekolah.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Susanto. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru : Konsep, Strategi, dan Implementasinya*. Jakarta : Kencana,
- Alwi, Hasan, dkk. 2003. *Tata Bahasa Baku Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Badrudin. 2014. *Dasar-dasar manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Bangun Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga Jakarta
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- D. Koeshartono dan M. F. Shellyana Junaedi. 2005. *Hubungan Industrial*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Eviyan Ihsani, 2018, Hubungan Budaya Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (CICO RESORT). JAP NO.31 VOL III 2015
- Gomes, F.C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI Offset
- Hani Handoko, 2011, *Manajemen Edisi* , BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta,
- Hasibuan, Malayu. 2012. *“Manajemen Sumber Daya manusia”*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Hikmah Eva Trisnantari. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Budaya Organisasi di SMP Negeri Kabupaten Tulungagung. *DINAMIKA*, Volume 9, nomor 1, Juli 2009.
- Inanna, Peran Pendidikan Dalam Membangun Karakter Bangsa Yang Bermoral, *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan* Volume 1 Nomor 1 Januari 2018. hlm. 27-33
- Kartini Kartono, 2001, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Bandung: Rajawali Press,
- Kompri. *Manajemen Sekolah Teori dan Praktek*. Alfabeta. Bandung. 2014,
- M. Ngalim Purwanto, 2006, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Remaja Rosda Karya, Bandung,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Mulyasa, E. 2015. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mahmudah Enny W., 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya, UBHARA Manajemen Press.
- Malayu S. P. Hasibuan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi. Aksara.
- _____.S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara,
- Miftah Thoha, 2006, *Prilaku Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta,
- Mohammad Karim, 2010, *Konsep Kepemimpinan Transformasional*, UIN Maliki Press,
- Nasution, MN. 2007. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta : PT.Gahalia Indonesia
- Nurmansyah, E. C, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Pekanbaru;Unilak Press,
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, 2013, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Veithzal Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada,
- Rivai Veithzal, dkk, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai,Veithzal 2012, Dedy mulyadi, *kepemimpinan dan prilaku organisasi*, Jakarta :Rajawali Pers,
- Robbins, Stephen P., 2012, *Organizational Behaviour*, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh), Jakarta. Salemba Empat,
- Siagian, Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Aksara



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Sofyandi dan Garniwa, 2007. "Perilaku Organisasional". Yogyakarta: Graha Ilmu,
- Sugiyono, 2011. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno Edy, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Pranada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Pranada Media Group, Jakarta.
- Tampubolon, Manahan P. 2012. *Perilaku Keorganisasian*. Bogor. Ghalia Indonesia,.
- Thoha, Miftah, 2013, *kepemimpinan dalam manajemen, edisi 1*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Tommy Pratama, dkk, 2014, *Hubungan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen & Produktivitas Karyawan Dalam Industri Farmasi*, Magister Manajemen Farmasi, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Wesly Hutabarat, 2015, *Mengukur Kinerja Guru Profesional*, Jakarta : Halaman Moeka Publishing,
- Wibowo. 2014. *Prilaku dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2013. *Budaya Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo. Persada.



UIN SUSKA RIAU

LANGUAGE DEVELOPMENT CENTER
STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF SULTAN SYARIF KASIM RIAU
مركز ترقية اللغة لجامعة سلطان شريف قاسم الإسلامية الحكومية



SERTIFIKAT
ARABIC PROFICIENCY TEST

DIBERIKAN KEPADA

Mahyuddin

Nomor ID : 21890111646

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Tanggal Lahir : 22 Juli 1965

بيان النتائج لاختبار اللغة العربية لمعرفة الكفاءة اللغوية

46 : الاستماع
50 : القواعد
48 : القراءة
480 : النتيجة

Berlaku Hingga : 15 September 2021



ak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Arabic Proficiency Test® Certificate Provided by

Language Development Center of State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau.

The scores and information provided in this score report are approved by the Language Development Center of State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau.

Address: Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28128 PO BOX 1004 HP 0852 7244 0823

Email: info@pusat-bahasa.info Website: pusat-bahasa.info

or menggunakan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Mahyudin Syukri, M. Ag

The Head of Language Development Center

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

JALAN TUANKU TAMBUSAI TELP. (0762) 20146
BANGKINANG KOTA

Kode Pos : 28412

REKOMENDASI

Nomor : 070/BKBP/2020/305

Tentang

**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN TESIS**

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kampar setelah membaca Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/28096 tanggal 22 November 2019, dengan ini memberi Rekomendasi /Izin Penelitian kepada:

1. Nama	: MAHYUDDIN
2. NIM	: 21890111646
3. Universitas	: UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
4. Program Studi	: PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
5. Konsentrasi	: MANAJEMAN PENDIDIKAN ISLAM
6. Jenjang	: S2
7. Alamat	: PEKANBARU
8. Judul Penelitian	: HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA SEKOLAH KONDUSIP TERHADAP PRODUKTIFITAS GURU DI SMP NEGERI KECAMATAN BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR
9. Lokasi	: SMP NEGERI SE-KECAMATAN BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan Penelitian yang menyimpang dari ketentuan dalam proposal yang telah ditetapkan atau yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan riset/pr riset dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan kegiatan penelitian/pengumpulan data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dikeluarkan.

Demikian rekomendasi ini diberikan, agar digunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan Riset ini dan terima kasih.

Dikeluarkan di Bangkinang
pada tanggal 04 Mei 2020

an. **KEPALA BADAN KESBANGPOL KAB. KAMPAR**
Kabid. Ideologi, Wawasan Kebangsaan
dan Karakter Bangsa,

ONNITA, SE
Penata Tk. I
NIP. 19661009 198803 2 003

Rekomendasi ini disampaikan Kepada Yth;

1. Kepala Sekolah SMPN 1 Bangkinang Kota Kabupaten Kampar.
2. Kepala Sekolah SMPN 2 Bangkinang Kota Kabupaten Kampar.
3. Direktur Program Pascasarjana UIN Suska Riau di Pekanbaru.
4. Yang Bersangkutan.

Hak cipta milik UIN Suska Riau
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS / DISERTASI *

NO.	Tanggal Konsultasi	Materi Pembimbing / Promotor *	Paraf Pembimbing/ Promotor	Keterangan
1.	17/10	keompok diskusi ke dosen	<i>[Signature]</i>	
2.	20/09/12	Ace Istomah pemeliki	<i>[Signature]</i>	
3.	26/2012	Penyajian Data pemeliki	<i>[Signature]</i>	
4.	2/5/2010	Analisis Data kuantitatif	<i>[Signature]</i>	
5.	25/5/2010	Analisis & pembahasan	<i>[Signature]</i>	
6.	5/2010	Ace	<i>[Signature]</i>	

Catatan :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Rekanbaru, 20 20

*Coret yang tidak perlu

Pekanbaru, 20...

KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS / DISERTASI *

NO.	Tanggal Konsultasi	Materi Pembimbing / Promotor *	Paraf Pembimbing/ Co Promotor	Keterangan
1.			<i>[Signature]</i>	
2.			<i>[Signature]</i>	
3.			<i>[Signature]</i>	
4.			<i>[Signature]</i>	
5.			<i>[Signature]</i>	
6.			<i>[Signature]</i>	

Catatan :

*Coret yang tidak perlu

Pekanbaru, 20...



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 Rekanbaru, 20 20
 *Coret yang tidak perlu
 Pekanbaru, 20...
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, dan/atau pembuatan terjemahan yang tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperjualbelikan sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 DR. IDARIS, M. Ed

KARTU KONTROL MENGIKUTI SEMINAR TESIS/DISERTASI
PROGRAM PASCASARJANA UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU

MAHYUDDIN

21890111646

PASCA SARJANA

PAI

MPI

NAMA

NIM

PROGRAM

PRODI

KONSENTRASI

NO	TGL/HARI	JUDUL TESIS/DISERTASI	PAI AF SEKRETARIS	KET
1	JUMAT	Pengaruh manajemen kearsipan dan superfitur ke-		Muzir
2	28-06-2019	pada sekolah terhadap kinerja guru di sekolah menengah pertama negos		
3		tambang kec. tambang		
4				
5	Jumat 28-06-2019	peranan kepala sekolah dlm meningkatkan daya saing mutu pendk (studi kasus di madrasa Sanawiyah Darus		Zamra
6		Salam Sakinah Tananiyah Kacamatan 13 Icto Kampar		
7				
8				
9	Jumat 28-06-2019	manajemen strategis kt Amico mudo jamarin dalam pe		Hansi
10		nyembangan pendidikan di pondok pesantren syekh hantidan kurtu kecamatan kampar kivi Kab. Kampar		
11				
12				
13	Jumat 28-06-2019	Pengaruh Sistem Uusi dan kepuan jamarin kepala madras		Husni
14		sa terhadap kyuban kerja guru di madrasa temawip		
15		di kel. perhutan Raja		

Pekanbaru,
Direktur,

20...

Prof. Dr. Afrizal, M, MA
NIP. 19591015 198903 1 001

NB: Kartu ini dibawa setiap kali mengikuti Seminar
Setiap mahasiswa wajib menghadiri minimal 10 kali Seminar sebelum menjadi Peserta Seminar



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



BIODATA PENULIS

Nama : Mahyuddin
 Tempat/Tgl. Lahir : Bangkinang, 22 juli 1965
 Pekerjaan : PNS (Guru)
 Alamat Rumah : Jl. Letnan boyak Gg. Balai adat RT.4` RW. 15 Kel. Langgini Kec. Bangkinang Kota
 No. Telp/HP : 081365310853
 Nama Orang Tua : Alm.H.hasyim (ayah)
 : Alm.Hj. Bariyah (Ibu)
 Nama Istri : Herlinda Mukhtar
 Nama Anak : 1. Ikhlasul Amal
 : 2. Khalisa Mahda

RIWAYAT PENDIDIKAN:

SDN	: SDN 003 Pulau Bangkinang	Lulus Tahun 1978
SETP	: SMP 1 Bangkinang	Lulus Tahun 1981
SLTA	: SMA 1 Taluk Kuantan	Lulus Tahun 1984
(S1)	: Universitas Riau	Lulus Tahun 2001

RIWAYAT PEKERJAAN

- a. Guru SMP Negeri 1 Kuantan mudik (1990-1996)
- b. Guru SMP Negeri 1 Salo (1997-2016)
- c. Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Salo sampai sekarang

PENGALAMAN ORGANISASI:

- Ketua KPRI Abadi Salo(2014)

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.