

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
TERHADAP PRESTASI KERJA GURU  
DI SMA NEGERI 1 TAPUNG HULU  
KABUPATEN KAMPAR**

**SKRIPSI**



**OLEH :**

**SURYA WARNIDAH**  
**10671004831**

**PROGRAM S1  
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2011**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP PRESTASI KERJA GURU DI SMA NEGERI 1 TAPUNG HULU KABUPATEN KAMPAR**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Mengikuti Ujian Oral Comprehensive  
Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
Pekanbaru



**OLEH :**

**SURYA WARNIDAH**  
**10671004831**

**PROGRAM S1  
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2011**

## **ABSTRAK**

### ***Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Sma Negeri 1 Tapung Hulu Kabupaten Kampar***

Oleh:  
**Surya Warnidah**

*Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru di SMA Negeri 1 Tapung Hulu Kabupaten Kampar.*

*Setelah penelitian dilaksanakan, diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat sebagai berikut: (a) Penelitian ini merupakan salah satu usaha untuk memperdalam dan memperluas ilmu pengetahuan penulis; (b) Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan mempermudah pengambilan tindakan perbaikan untuk selanjutnya, terutama bagi kepala sekolah guna peningkatan prestasi kerja guru; (c) Sebagai bahan penelitian lebih lanjut bagi pihak yang terkait, dimasa mendatang, terutama dalam peningkatan kualitas pendidikan*

*Untuk memperoleh data yang dibutuhkan penulis menggunakan 3 (tiga) teknik pengumpulan data yaitu kuisioner, wawancara, dan dokumentasi. Dalam mengolah data kualitatif, penulis menggunakan teknik analisis Korelasi Product moment yang dikemukakan oleh Pearson*

*Variable data penelitian Y adalah prestasi kerja guru dan X adalah kepemimpinan kepala sekolah. kepemimpinan (variabel (x), yang ditunjukkan oleh indikator: menggerakkan, mengarahkan, memotivasi dan memberdayakan. sedangkan prestasi kerja (variabel (y), yang ditunjukkan oleh indikator: usaha dalam bekerja, keberhasilan kerja, kemampuan dalam bekerja, dan keterampilan dalam bekerja.*

*Berdasarkan hasil Tingkat pengaruh antara kedua variabel berada pada kategori cukup tinggi yaitu 0,660. Sedangkan koefisien determinasi (R square) adalah 0,435 kontribusi tingkat kepemimpinan kepala sekolah guru terhadap prestasi kerja guru adalah sebesar 43.5%,. Berdasarkan hasil uji keberartian korelasi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.72 lebih besar daripada  $t_{tabel}$  yaitu 2.045. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru memiliki nilai postif yang signifikan. sedangkan selebihnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini*

*Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Prestasi Kerja Guru*

## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR-.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah .....	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
1. Tujuan Penelitian .....	5
2. Kegunaan Penelitian .....	5
D. Sistematika Penulisan .....	6
BAB II TELAAH PUSTAKA .....	8
A. Pengertian Kepemimpinan.....	8
B. Pengertian Prestasi kerja Guru.....	17
C. Hubungan Kepemimpinan dan Prestasi Kerja.....	21
D. Kerangka Berpikir.....	22
E. Kepemimpinan Dalam Pandangan Islam.....	22
F. Hipotesa .....	24
G. Variabel Penelitian.....	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	26
A. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	26
B. Jenis dan Sumber Data .....	26
1. Data Primer .....	26
2. Data Sekunder.....	26
C. Populasi dan Sampel .....	26
D. Teknik Pengumpulan Data.....	27
E. Teknik Analisa Data.....	28
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	30
A. Sejarah SMA Negeri I Tapung Hulu.....	30
B. Visi dan Misi SMAN I Tapung Hulu.....	31
C. Keadaan Guru SMAN I Tapung Hulu .....	31
D. Keadaan Siswa SMAN I Tapung Hulu .....	34
E. Sarana dan Prasarana.....	35

BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	37
	A. Identitas Responden .....	37
	B. Analisis .....	39
	1. Tanggapan Responden Kepemimpinan Kepala Sekolah ....	40
	2. Tanggapan Responden Prestasi Kerja Guru .....	53
	3. Analisis Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Prestasi Kerja Guru di SMA Negeri 1 Tapung Hulu.....	65
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN.....	77
	A. Kesimpulan .....	77
	B. Saran.....	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIOGRAFI

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab.

Penataan sumber daya tersebut perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi (Mulyasa 2004: 4). Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa tentang pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan.

Sekolah sebagai satu institusi di dalamnya terdapat sekumpulan orang-orang yang masing-masing mempunyai tujuan, mereka terhimpun ke dalam satu susunan yang mempunyai tugas dan tanggung jawab, mereka saling melengkapi, saling

bekerja sama dan memikul tanggung jawab. Sebagai satu institusi Sekolah juga mempunyai peran dan tujuan/harapan, dan dalam mencapai tujuan di dalam institusi berlaku norma, aturan atau ketentuan-ketentuan yang mengatur hubungan kerja sama antara orang yang satu dengan yang lain.

Bekerja adalah sesuatu yang manusiawi. Malah sesungguhnya, bekerja memanusiaikan manusia, sehingga seorang manusia yang tidak bekerja, sebenarnya menjadi tidak lengkap kemanusiaanya. Manusia bekerja tidak saja untuk mendapatkan penghasilan yang minimal layak untuk menghidupi dirinya sendiri dan keluarganya, tetapi juga untuk memenuhi tuntutan kemanusiaanya, bahkan untuk memuliakan pribadinya sebagai manusia yang selanjutnya kita kenal sebagai prestise atau penghargaan.

Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Jadi pada hakekatnya orang bekerja, tidak saja mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Dalam menjalankan tugasnya, seorang pegawai/karyawan tidak mungkin statis tetapi harus dinamis serta senantiasa berusaha untuk dapat meningkatkan prestasi/hasil kerjanya, karir serta jabatannya. Penghargaan kerja timbul didasari atas penilaian kerja yang dilakukan terhadap karyawan/pegawai pada

perusahaan/organisasi tempat mereka melakukan aktivitas kerjanya. Penghargaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah penghargaan terhadap prestasi kerja para guru.

Kebutuhan akan penghargaan atau pengakuan yang bisa tampil dalam berbagai bentuk. Pemberian penghargaan yang merupakan lanjutan atau konsekuensi atas penilaian terhadap kinerja para karyawan. Dengan melaksanakan penilaian karyawan tersebut dapat diketahui ketepatan atau ketidaktepatan dalam memprediksi kemampuan kerja seorang karyawan, yakni prestise dan kekuasaan.

Pengakuan atas suatu kinerja, akan memberikan suatu kepuasan bathin yang lebih tinggi dari pada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah. Penghargaan atau pengakuan dalam bentuk piagam penghargaan atau medali, dapat menjadikan perangsang yang kuat dibandingkan dengan hadiah berupa barang atau bonus/uang. Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sumberdaya manusia yang berhasil dalam tugasnya adalah yang mampu menghasilkan karyawan yang berprestasi. Berdasarkan pengamatan, sehubungan dengan prestasi kerja karyawan, dijumpai gejala seperti, masih banyak kesalahan yang dilakukan karyawan dalam bekerja, pekerjaan karyawan tidak selesai tepat pada waktunya, dan kurangnya kerjasama antara karyawan.

Malayu Hasibuan (2006:94) bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi

kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan tersebut.

Ary H. Gunawan (2005;65) mengenai unsur-unsur penilaian terhadap prestasi atau pelaksanaan kerja khususnya bagi pegawai negeri sipil yaitu, kesetiaan, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.

Berdasarkan penjelasan di atas, terdapat keterkaitan antara prestasi kerja dengan kepemimpinan. Seorang pegawai atau guru yang merasa dapat menjalin komunikasi yang harmonis dengan atasannya, akan berusaha mengerjakan tugas dan kewajibannya dengan senang hati. Keadaan seperti akan menunjang prestasi kerja yang optimal.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan beberapa orang guru di SMA Negeri 1 Tapung, ditemukan gejala-gejala atau fenomena-fenomena sebagai berikut:

- 1) Adanya sebagian guru yang kurang puas terhadap penilaian yang diberikan kepadanya melalui DP3.
- 2) Kurang semangat kerja guru, hal ini tampak dari jadwal kehadiran guru yang sering terlambat.
- 3) Kurangnya teguran dari kepala sekolah terhadap pelanggaran tata tertib yang dilakukakan oleh guru.

- 4) Menurut beberapa orang guru penilaian yang dilakukan tidak objektif bagi semua guru.

Berdasarkan gejala-gejala atau fenomena tersebut di atas, dapat diketahui bahwa prestasi kerja guru belum optimal. Keadaan di atas, menurut analisa penulis dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti; kurangnya kemampuan guru, ketarampilan, pengawasan dari atasan, kurangnya motivasi kerja, kurangnya minat dalam bekerja dan kepemimpinan. Sehubungan dengan penelitian ini, maka penulis membatasi pada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru di SMA Negeri 1 Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

## **B. Perumusan Masalah**

Bertolak dari pembatasan masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu: “Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru di SMA Negeri 1 Tapung Hulu Kabupaten Kampar?”

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah: “Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru di SMA Negeri 1 Tapung Hulu Kabupaten Kampar”

### **2. Kegunaan Penelitian**

Setelah penelitian dilaksanakan, diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat sebagai berikut:

- a. Penelitian ini merupakan salah satu usaha untuk memperdalam dan memperluas ilmu pengetahuan penulis.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan mempermudah pengambilan tindakan perbaikan untuk selanjutnya, terutama bagi kepala sekolah guna peningkatan prestasi kerja guru.
- c. Sebagai bahan penelitian lebih lanjut bagi pihak yang terkait, dimasa mendatang, terutama dalam peningkatan kualitas pendidikan.

#### **D. Sistematika Penulisan**

Sebagai gambaran umum tentang isi penulisan skripsi ini, maka penulis menyusunnya dalam enam bab, dan setiap babnya akan terdiri dari beberapa sub bab, kemudian antara bab yang satu dengan yang lainnya akan saling berhubungan dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

#### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Yakni menguraikan tentang teori yang terkait dengan objek permasalahan antara lain, pengertian Prestasi kerja guru dan kepemimpinan hipotesa.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini memuat tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta analisis data.

#### BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan diuraikan sejarah singkat lokasi penelitian, keadaan guru, siswa, sarana dan prasarana sekolah.

#### BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Yakni merupakan bab pembahasan di mana penulis akan mengemukakan hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan Prestasi kerja guru di SMA Negeri 1 Tapung Hulu Kabupaten Kampar.

#### BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Yakni merupakan bab penutup dari bahasan skripsi ini, dimana penulis akan mengemukakan beberapa kesimpulan dari pembahasan serta saran-saran yang dapat disumbangkan.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **A. Pengertian Kepemimpinan**

Makna kata “kepemimpinan” erat kaitannya dengan makna kata “memimpin”. Kata memimpin mengandung makna yaitu kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu organisasi sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang atau kelompok dengan maksud untuk mencapai tujuan atau karena alasan lain. Hersey dan Blanchard dalam Sudjana (2000:21) mendefenisikan kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau perilaku kelompok. Upaya mempengaruhi perilaku ini bertujuan untuk mencapai tujuan perorangan, seperti tujuan diri sendiri atau tujuan teman. Tujuan perorangan tersebut mungkin bersamaan atau mungkin pula berbeda dengan tujuan organisasi.

Menurut Wahjosumidjo (2005:349), dalam praktek organisasi, kata “memimpin” mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan, dan sebagainya. Betapa banyak variabel arti yang terkandung dalam kata memimpin, memberikan indikasi betapa luas tugas dan peranan seorang pemimpin organisasi. Kepemimpinan biasanya

didefinisikan oleh para ahli menurut pandangan pribadi mereka, serta aspek-aspek fenomena dari kepentingan yang paling baik bagi pakar yang bersangkutan.

Sejalan dengan pendapat tersebut *Stogdill* dalam Sudjana (2000:21) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan kelompok dalam upaya menyusun dan mencapai suatu tujuan. Selanjutnya *Stogdill* mengemukakan bahwa kepemimpinan memiliki 10 dimensi yaitu:

- 1) Kepemimpinan adalah seni untuk menciptakan kesesuaian paham dalam suatu kelompok.
- 2) Kepemimpinan merupakan upaya persuasi atau himbauan, bukan paksaan
- 3) Kepemimpinan adalah kepribadian yang tercermin dalam sifat dan watak yang unggul sehingga keunggulan itu menimbulkan pengaruh terhadap pihak yang dipimpin.
- 4) Kepemimpinan adalah tindakan atau perilaku untuk mengarahkan kegiatan bersama dalam mencapai kepentingan dan tujuan bersama .
- 5) Kepemimpinan merupakan focus dari proses kegiatan kelompok sehingga kepemimpinan itu mendapatkan gagasan baru, perubahan baru, dan suasana yang kondusif untuk menumbuhkan aktivitas kelompok.
- 6) Kepemimpinan merupakan hubungan kekuasaan
- 7) Kepemimpinan merupakan sarana untuk mencapai tujuan
- 8) Kepemimpinan terjadi karena adanya interaksi antara seseorang dengan orang lain atau kelompok.

- 9) Kepemimpinana adalah peran orang-orang yang dipimpin.
- 10) Kepemimpinan merupakan jabatan inisiasi yang berstruktur.

Menurut Ngalim Purwanto (2005:24) Ditinjau dari sejarah perkembangannya ada tiga konsep kepemimpinan, yaitu:

- 1) Suatu konsep yang menganggap bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang berupa sifat-sifat yang dibawa sejak lahir yang ada pada diri seorang pemimpin.
- 2) Konsep ini memandang kepemimpinan sebagai fungsi kelompok. Menurut konsep ini sukses tidaknya suatu kepemimpinan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan atau sifat-sifat yang ada pada seseorang, tetapi justru yang lebih penting adalah dipengaruhi oleh sifat-sifat dan ciri kelompok yang dipimpinnya.
- 3) Menurut konsep ini kepemimpinan dipandang sebagai suatu fungsi dari situasi (*function of the situation*). Konsep ketiga ini menunjukkan bahwa, betapapun seorang pemimpin telah memiliki sifat-sifat kepemimpinan yang baik dan dapat menjalankan fungsinya sebagai anggota kelompok, sukses tidaknya kepemimpinannya masih ditentukan pula oleh situasi yang selalu berubah yang mempengaruhi perubahan dan perkembangan kelompok yang dipimpinnya.

Dari definisi-definisi kepemimpinan yang berbeda-beda tersebut, pada dasarnya mengandung kesamaan asumsi yang bersifat umum seperti: (1) di dalam satu fenomena kelompok melibatkan interaksi antara dua orang atau

lebih, (2) di dalam melibatkan proses mempengaruhi, dimana pengaruh yang sengaja (intentional influence) digunakan oleh pemimpin terhadap bawahan.

Disamping kesamaan asumsi yang umum, di dalam definisi tersebut juga memiliki perbedaan yang bersifat umum pula seperti: (1) siapa yang mempergunakan pengaruh, (2) tujuan daripada usaha untuk mempengaruhi, dan (3) cara pengaruh itu digunakan. Berdasarkan uraian tentang definisi kepemimpinan di atas, terlihat bahwa unsur kunci kepemimpinan adalah pengaruh yang dimiliki seseorang dan pada gilirannya akibat pengaruh itu bagi orang yang hendak dipengaruhi. Peranan penting dalam kepemimpinan adalah upaya seseorang yang memainkan peran sebagai pemimpin guna mempengaruhi orang lain dalam organisasi/lembaga tertentu untuk mencapai tujuan.

Upaya untuk menilai sukses tidaknya pemimpin itu dilakukan antara lain dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas atau mutu perilakunya, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya. Usaha-usaha yang sistematis tersebut membuahkan teori sifat atau kesifatan dari kepemimpinan. Teori kesifatan atau sifat dikemukakan oleh beberapa ahli.

Dalam Handoko (1995: 297) Edwin Ghiselli mengemukakan teori mereka tentang teori kesifatan atau sifat kepemimpinan. Edwin Ghiselli mengemukakan 6 (enam) sifat kepemimpinan yaitu :

- 1) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (supervisory ability) atau pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen.
- 2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
- 3) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir
- 4) Ketegasan, atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
- 5) Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sehingga mampu untuk menghadapi masalah.
- 6) Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi.

Berbagai teori kesifatan juga dikemukakan oleh Ordway Tead dan George R. Terry dalam Kartono (1992: 37). Teori kesifatan menurut Ordway Tead adalah sebagai berikut:

- 1) Energi jasmaniah dan mental

Yaitu mempunyai daya tahan, keuletan, kekuatan baik jasmani maupun mental untuk mengatasi semua permasalahan.

- 2) Kesadaran akan tujuan dan arah.

Mengetahui arah yang akan dituju dari pekerjaan yang akan dilaksanakan, serta yakin akan manfaatnya.

3) Antusiasme

Pekerjaan yang dilakukan mempunyai tujuan yang bernilai, menyenangkan, memberikan sukses, dan dapat membangkitkan semangat serta antusiasme bagi pimpinan maupun bawahan

4) Keramahan dan kecintaan

Kasih sayang dan dedikasi pemimpin bisa memotivasi bawahan untuk melakukan perbuatan yang menyenangkan bagi semua pihak, sehingga pemimpin dapat mengarahkan untuk mencapai tujuan.

5) Integritas

Pemimpin harus bersikap terbuka; merasa utuh bersatu, sejiwa dan seperasaan dengan anak buah sehingga bawahan menjadi lebih percaya dan hormat.

6) Penguasaan teknis

Setiap pemimpin harus menguasai satu atau beberapa kemahiran teknis agar ia mempunyai kewibawaan dan kekuasaan untuk memimpin.

7) Ketegasan dalam mengambil keputusan

Pemimpin yang berhasil pasti dapat mengambil keputusan secara cepat, tegas dan tepat sebagai hasil dari kearifan dan pengalamannya.

8) Kecerdasan

Orang yang cerdas akan mampu mengatasi masalah dalam waktu yang lebih cepat dan cara yang lebih efektif.

9) Keterampilan mengajar

Pemimpin yang baik adalah seorang guru yang mampu menuntun, mendidik,

mengarahkan, mendorong, dan menggerakkan anak buahnya untuk berbuat sesuatu.

#### 10) Kepercayaan

Keberhasilan kepemimpinan pada umumnya selalu didukung oleh kepercayaan anak buahnya, yaitu percaya bahwa pemimpin bersama-sama dengan anggota berjuang untuk mencapai tujuan.

Teori Kesifatan menurut George R. Terry adalah sebagai berikut:

##### 1) Kekuatan

Kekuatan badaniah dan rokhaniah merupakan syarat yang pokok bagi pemimpin sehingga ia mempunyai daya tahan untuk menghadapi berbagai rintangan.

##### 2) Stabilitas emosi

Pemimpin dengan emosi yang stabil akan menunjang pencapaian lingkungan sosial yang rukun, damai, dan harmonis.

##### 3) Pengetahuan tentang relasi insani

Pemimpin diharapkan memiliki pengetahuan tentang sifat, watak, dan perilaku bawahan agar ia bisa menilai kelebihan dan kelemahan bawahan yang disesuaikan dengan tugas-tugas yang akan diberikan kepadanya.

##### 4) Kejujuran

Pemimpin yang baik harus mempunyai kejujuran yang tinggi baik kepada diri sendiri maupun kepada bawahan.

5) Obyektif

Pertimbangan pemimpin harus obyektif, mencari bukti-bukti yang nyata dan sebab musabab dari suatu kejadian dan memberikan alasan yang rasional atas penolakannya.

6) Dorongan pribadi

Keinginan dan kesediaan untuk menjadi pemimpin harus muncul dari dalam hati agar mau ikhlas memberikan pelayanan dan pengabdian kepada kepentingan umum.

7) Keterampilan berkomunikasi

Pemimpin diharapkan mahir menulis dan berbicara, mudah menangkap maksud orang lain, mahir mengintegrasikan berbagai opini serta aliran yang berbeda-beda untuk mencapai kerukunan dan keseimbangan.

8) Keterampilan sosial

Dia bersikap ramah, terbuka, mau menghargai pendapat orang lain, sehingga ia bisa memupuk kerjasama yang baik.

9) Kecakapan teknis atau kecakapan manajerial

Penguasaan teknis perlu dimiliki agar tercapai efektifitas kerja dan kesejahteraan.

Gary Yukl (1994:3) mendefinisikan kepemimpinan secara luas sebagai proses-proses mempengaruhi, yang mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa bagi para pengikut, pilihan dari sasaran-sasaran bagi kelompok atau organisasi, pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas kerja

untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut, motivasi dari para pengikut untuk mencapai sasaran, pemeliharaan hubungan kerja sama dan team work, serta perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang yang berada diluar kelompok atau organisasi.

Berdasarkan uraian-uraian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah upaya seseorang untuk menggerakkan, dan memotivasi rang lain dalam melakukan tugas dan wewenang untuk mencapai tujuan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi yang ditunjukkan oleh indikator 1) menggerakkan, 2) mengarahkan, 3) memotivasi dan 4) memberdayakan.

Menggerakkan, kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menggerakkan guru-guru dalam bekerja dengan baik. Menggerakkan guru sebagai tenaga pengajar dapat berupa meminta guru untuk mengikuti pelatihan, menggerakkan potensi yang dimiliki guru dan mengajak untuk berpartisipasi aktif.

Mengarahkan, kepala sekolah sebagai pemimpin juga harus memiliki kemampuan untuk mengarahkan guru-guru dalam bekerja dengan baik. Mengarahkan guru sebagai tenaga pengajar dapat berupa mengarahkan keterampilan guru dalam mengajar, menambah pengetahuan guru tentang metode mengajar yang tepat, dan mengarahkan terhadap hasil kerja.

Memotivasi, kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memotivasi guru-guru dalam bekerja. Memotivasi guru

sebagai tenaga pengajar dapat berupa memberikan penghargaan untuk guru yang berprestasi, melibatkan guru untuk menetapkan program, melibatkan guru dalam mengambil keputusan dan mempromosikan guru yang berprestasi.

Sedangkan memberdayakan, dapat dilakukan kepala sekolah dengan memberikan pengertian, memberikan masukan, memberikan acuan kerja agar sesuai dengan aturan yang berlaku, memberikan kewenangan guru dalam mengatur prioritas kerja dan memberikan kewenangan guru dalam mengeluarkan ide atau saran.

Kepemimpinan adalah proses pemimpin menciptakan visi, mempengaruhi sikap, perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma dan sebagainya dari pengikut untuk merealisasi visi. (Djaswidi Al Hamdani, 2003:93) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan (Robbins, 2005:18). Pemimpin adalah menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan, dan sebagainya (Wahjo Sumidjo, 2001:82).

## **B. Pengertian Prestasi kerja Guru**

Kata prestasi memiliki pengertian sebagai suatu hasil atas usaha atau kerja yang telah dilakukan. Istilah prestasi (*performance*) biasa dipakai untuk menyebutkan hasil yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melakukan suatu kegiatan atau aktivitas yang bersifat positif,

misalnya prestasi belajar, prestasi kerja, prestasi dalam olahraga dan lain sebagainya.

Bila dikaitkan dengan kerja maka dikenal istilah prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang ketika mengerjakan tugas atau kegiatan tertentu (bekerja). Sebagaimana dikemukakan oleh Malayu Hasibuan (2003 : 94) bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan tersebut.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Depdikbud 2002:427). Dharma menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang (Agus Dharma 1991:25). Pendapat senada disampaikan pula oleh Gray dan Smeltzer yang menyebutkan bahwa prestasi adalah apa yang dicapai oleh pekerja dalam melaksanakan tugas. Untuk mengetahui keberhasilan suatu pekerjaan dengan melihat hasil interaksi antara beberapa faktor yang dapat dikendalikan oleh pekerja seperti usaha yang dilakukan ataupun kemampuan dalam melakukan tugas tersebut ( Edmund R. Gray and Larry R.Smeltzer 1990:472). Menurut Daryanto ( 1998:152 ) prestasi

kerja itu dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan individu.

Untuk meningkatkan prestasi kerja perlu diperhatikan dua faktor sebagaimana yang dikemukakan oleh Arikunto (1998:26), yaitu adanya faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal antara lain adalah sikap, minat, intelegansi, motivasi dan kepribadian sedangkan yang kebutuhan berprestasi. Individu yang berorientasi pada kebutuhan berprestasi akan menampilkan sikap berusaha yang terbaik untuk mencapai hasil yang besar dan berkualitas.

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan (Siswanto Sastrohadwiryo 2002:235).

Berkaitan dengan prestasi kerja, Ary H.Gunawan (1996:65) mendefenisikan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Disini tidak terpengaruh apakah hasil kerjanya baik ataupun jelek, tetap disebut prestasi kerja. Bila hasil kerja yang diperoleh baik berarti prestasi kerjanya baik, sebaliknya bila hasil kerja yang diperoleh jelek berarti prestasi kerjanya jelek. Senada dengan itu Bernandin dan Russel dalam Gomes (1995:135) menyebutkan bahwa prestasi kerja adalah merupakan hasil yang diraih atas fungsi pekerjaan atau aktifitas selama periode tertentu.

Sejalan dengan pendapat para ahli di atas, Nanang Fattah (2004:19) menyatakan bahwa prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh kemampuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Hal ini berarti bahwa pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperoleh dari suatu pembinaan dan latihan untuk menghasilkan prestasi kerja mungkin dapat dikembangkan. Lain halnya dengan Stephen P. Robbin (1992:245) yang menyebutkan bahwa prestasi kerja sebagai ukuran dari hasil kerja yang dinyatakan apakah anda telah menyelesaikan tugas yang dibebankannya. Bila seseorang telah menyelesaikan suatu tugas yang dibebankan berarti ia telah berprestasi.

Menurut James W. Walker (1992:258), meraih prestasi yang optimal adalah pekerjaan yang sulit. Hal ini tergantung dari tindakan atau motivasi masing-masing individu yang sangat dipengaruhi oleh bagaimana individu merespon kondisi yang mempengaruhi pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan definisi konseptual tentang prestasi kerja ialah keberhasilan kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang. Untuk mengetahui prestasi kerja seseorang dapat dilakukan penilaian dengan indikator : (1) usaha dalam bekerja, (2) keberhasilan kerja, (3) kemampuan dalam bekerja, dan (4) keterampilan dalam bekerja.

Usaha dalam bekerja dilihat dari penilaian yang terfokus pada prestasi kerja karyawan yang diukur dengan cara menilai sikap dan perilaku seorang

pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya. Dengan melakukan penelitian mengenai “bagaimana usaha-usaha dilakukan” dan membandingkan perilaku dan sikap yang diperlihatkan dengan standar yang telah ditetapkan untuk setiap tugas yang telah dibebankan kepadanya (Ruky, 2002:58-59)

Keberhasilan kerja dilihat dari penilaian prestasi kerja dalam bahasa Inggris disebut sebagai *performace appraisal*. Pada kamus Manajemen SDM dan Perilaku Organisasi (Tunggal, 1997:48) berarti suatu proses organisasi menilai performa individu. Sedangkan Bittel (1996:233) menyebutkan suatu evaluasi formal dan sistematis tentang seberapa baik seseorang melakukan tugasnya dan memenuhi perannya yang sesuai dalam organisasi.

Pada tahap kemampuan dalam bekerja, prestasi kerja seorang karyawan dinilai menurut faktor kualitas kerja, keandalan, pemecahan masalah, dan inisiatif. Penilaian prestasi kerja dapat terpenuhi apabila penilaian mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*) dan adanya standar pelaksanaan kerja (*performance standar*). Agar penilaian dapat dilaksanakan secara efektif, maka standar penilaian hendaknya berhubungan dengan hasil-hasil yang diinginkan setiap pekerja (Notoatmodjo, 1992:133) Pada tahap pencapaian ini, seorang karyawan akan dinilai tingkat prestasinya.

Keterampilan dalam bekerja cenderung pada karakteristik atau suatu pengetahuan dan keterampilan yang cenderung subyektif dalam penilaian, maka penilaian lebih difokuskan pada prestasi kerja karyawan dengan meneliti

baikburuknya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan demikian tanggung-jawab dan persyaratan yang dituntut oleh pekerjaannya menjadi tolok ukur keberhasilannya (Ruky, 2002:58-59)

### **C. Hubungan Kepemimpinan dan Prestasi Kerja**

Sebagaimana dikemukakan sebelumnya bahwa prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh kemampuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Hal ini berarti bahwa pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperoleh dari suatu pembinaan dan latihan untuk menghasilkan prestasi kerja mungkin dapat dikembangkan.

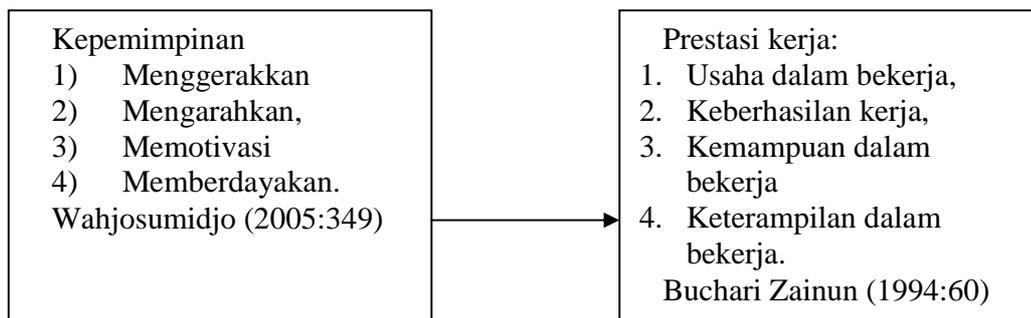
Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang atau kelompok dengan maksud untuk mencapai tujuan atau karena alasan lain. Hersey dan Blanchard dalam Sudjana (2000:21) mendefinisikan kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau perilaku kelompok. Upaya mempengaruhi perilaku ini bertujuan untuk mencapai tujuan perorangan, seperti tujuan diri sendiri atau tujuan teman. Tujuan perorangan tersebut mungkin bersamaan atau mungkin pula berbeda dengan tujuan organisasi.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang menurut Buchari Zainun (1994:60), yaitu (1) sifat hakikat tugas, (2) sistem imbalan, (3) filsafat manajemen, dan (4) kebijaksanaan organisasi berkaitan dengan kepegawaian. Faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja setiap individu yang terlibat di dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui bahwa ada hubungan antara kepemimpinan (managemen) dengan prestasi kerja guru. Seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya, maka bawahan tersebut akan patuh tunduk dan mematuhi segala perintahnya. Keadaan seperti yang dikemukakan tersebut akan menunjang tercapainya prestasi kerja yang optimal.

#### D. Kerangka Berfikir

Untuk lebih menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini, maka berikut ini digambarkan model penelitian yang digunakan.



#### E. Kepemimpinan Dalam Pandangan Islam

Dalam Al-Qur'an Allah SWT telah terlebih dahulu menjelaskan tentang kepemimpinan yang baik dan membawan berkah bagi yang ia pimpin dan itu menjadi ibadah bagi seorang pemimpin dalam surat An-Naml Ayat 32, sebagai mana dibawah ini;

قَالَتْ يَا أَيُّهَا الْمَلَأُ أِفْتُونِي فِي أَمْرِي مَا كُنْتُ قَاطِعَةً أَمْرًا حَتَّى تَشْهَدُونِ

Artinya; ”Berkata dia (Balqis): ”Hai para pembesar berilah aku pertimbangan dalam urusanku (ini) aku tidak pernah memutuskan sesuatu persoalan sebelum kamu berada dalam majelis(ku)

Dalam ayat yang lain Allah SWT menjelaskan pada surat An-Nisaa’ ayat 59 tentang kepemimpinan yang baik itu, sebagai mana berikut ini;

يَتَّيِّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى  
 الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن  
 كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya; ” Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Sedangkan keterampilan dalam bekerja dapat dilihat dari kemampuan guru dalam pengelolaan kelas, keterampilan mengajar, dan mengatasi permasalahan belajar siswa. Keterampilan ini merupakan kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh guru sebagai pendidik.

Pada Al-Qur’an telah dijelaskan oleh Allah SWT dalam surat Al-Baqarah Ayat 247 menjelaskan tentang prestasi kerja seorang pemimpin, sebagai mana berikut ini:

وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنْتَى يَكُونُ لَهُ  
 الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ  
 اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مَلَكَهُ مَن  
 يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ ﴿٢٤٧﴾

Artinya; “Nabi mereka mengatakan kepada mereka: “Sesungguhnya Allah telah mengangkat Thalut menjadi rajamu.” Mereka menjawab: “Bagaimana Thalut memerintah kami, padahal kami lebih berhak mengendalikan pemerintahan daripadanya, sedang diapun tidak diberi kekayaan yang cukup banyak?” Nabi (mereka) berkata: “Sesungguhnya Allah telah memilih rajamu dan menganugerahinya ilmu yang luas dan tubuh yang perkasa.” Allah memberikan pemerintahan kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan Allah Maha Luas pemberian-Nya lagi Maha Mengetahui”

Selanjutnya Allah SWT menjelaskan tentang prestasi seorang pemimpin Saad ayat 26 bagai mana cara dan kebijakan dalam memimpin apa yang ia pimpin.

يَا دَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ  
 وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَن سَبِيلِ  
 اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٢٦﴾

Artinya “Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan”

## **F. Hipotesa**

Berdasarkan perumusan masalah dan dihubungkan dengan teori, maka dapatlah penulis membuat hipotesanya sebagai berikut: Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap prestasi kerja Guru SMA N I Tapung Kabupaten Kampar.

## **G. Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang akan diteliti adalah:

1. Kepemimpinan (Variabel (X), yang ditunjukkan oleh indikator:
  - a. Menggerakkan
  - b. Mengarahkan,
  - c. Memotivasi dan
  - d. Memberdayakan.
2. Prestasi kerja (Variabel (Y), yang ditunjukkan oleh indikator:
  - a. Usaha dalam bekerja,
  - b. Keberhasilan kerja,
  - c. Kemampuan dalam bekerja, dan
  - d. Keterampilan dalam bekerja.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Adapun lokasi penelitian ini adalah SMA N I Tapung Kabupaten Kampar. Adapun waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Mei hingga Agustus 2010.

#### **B. Jenis dan Sumber Data**

##### **1. Data Primer**

Yaitu data penelitian yang diambil langsung dari guru SMA N I Tapung Kabupaten Kampar. Untuk maksud tersebut peneliti menggunakan angket.

##### **2. Data Sekunder**

Yaitu segala informasi yang diperlukan untuk menyusun data-data penelitian baik berupa, konsep, atau teori-teori yang dapat dipergunakan untuk menjelaskan permasalahan. Untuk maksud tersebut penulis menggunakan metode kepustakaan.

#### **C. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Negeri 1 Tapung yang berjumlah 31 orang siswa. Sedangkan teknik sampling yang dipergunakan adalah sampel jenuh, dimana semua populasi atau seluruh guru

untuk dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian jumlah sampel penelitian ini berjumlah 31 orang.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu:

##### **a. Angket (kuesioner)**

Angket adalah lembaran pertanyaan yang dibagikan kepada guru di SMA Negeri 1 Tapung Kampar. Angket ini bertujuan untuk memperoleh data mengenai Komunikasi Interpersonal. Untuk itu diharapkan kepada seluruh responden dapat menjawab seluruh pertanyaan yang diajukan dalam angket, dan semua pertanyaan dalam angket atau kuesioner tersebut disajikan dalam bentuk skala Guttman. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2005:111) bahwa skala Guttman digunakan untuk memperoleh jawaban yang tegas dari responden yang dapat dibuat dalam bentuk pilihan ganda atau dapat dibuat dalam bentuk *checklist*.

##### **b. Wawancara**

Teknik wawancara ini dipergunakan untuk memperoleh data dari guru berkaitan dengan Kepemimpinan kepala sekolah maupun memperoleh informasi dari guru berkaitan dengan kepuasan kerja.

##### **c. Dokumentasi**

Teknik dokumentasi ini dipergunakan untuk memperoleh data dari pihak sekolah khususnya mengetahui keadaan sekolah.

### E. Teknik Analisis Data

Riduwan (2005:138) mengemukakan bahwa teknik analisis korelasi yang dipergunakan adalah Korelasi Product moment yang dikemukakan oleh Pearson. Teknik ini termasuk teknik statistik parametrik yang menggunakan data interval dan ratio dengan persyaratan tertentu. Misalnya data dipilih secara acak (random) dan datanya berdistribusi normal, data yang dihubungkan berpola linier dan data yang dihubungkan mempunyai pasangan yang sama.

Rumus Pearson:

$$r^1 = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

**keterangan:**

$r_{xy}$	= Angka Indeks Korelasi “r” Product moment
$n$	= Sampel
$\sum XY$	= Jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y
$\sum X$	= Jumlah seluruh skor X
$\sum Y$	= Jumlah seluruh skor Y

Pada langkah terakhir pengolahan data adalah menguji keberartian koefisien korelasi (tingkat signifikansi) dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

t = nilai t yang dicari

$r^2$  = koefisien korelasi

n = banyaknya data

Selanjutnya t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel dengan dk  $n - 2$  pada taraf atau tingkat kepercayaan yang dipilih, dalam hal ini adalah 95 %. Apabila t hitung < t tabel, maka dapat disimpulkan hipotesis diterima atau dengan kata lain hipotesis nol ditolak.

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

#### **A. Sejarah SMA Negeri I Tapung Hulu**

Sekolah ini dibuka pada tahun 2002, yang di dirikan dengan tujuan menampung banyaknya siswa menengah atas tamatan dari SLTP Negeri I dan sederajat yang sudah didirikan sebelumnya di Tapung Hulu. Pada masa itu belum ada SMA di Kecamatan Tapung Hulu, yang ada pada saat itu di Kecamatan Tapung Hulu hanya Pondok Pesantren yang terletak di Desa Tapung, sehingga banyak siswa yang jika ingin ke sekolah umum, mereka sekolah ke luar, seperti ke Bangkinang dan lain-lain.

Untuk menyambut kehidupan yang lebih baik dimasa depan, maka para tokoh masyarakat beserta segenap masyarakat yang terlibat mengusulkan untuk mendirikan Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Tapung Hulu, dan melalui beberapa keputusan kepada pemerintah, maka ditetapkanlah sekolah ini di Desa Tapung Hulu dengan Luas Bangunan 630 M<sup>3</sup> dan Luas Tanah 30.150 M<sup>3</sup>.

Sebagai salah satu sekolah negeri tentunya SMAN I Tapung Hulu dalam penerimaan siswa terdapat syarat dan ketentuan sendiri yang terlihat dari jumlah penerimaan siswa dari tahun ke tahun<sup>30</sup>; selektif dengan jumlah yang relatif tidak signifikan. Disamping itu SMAN I Tapung Hulu ini telah mengembangkan dirinya dengan kemajuan teknologi dengan beberapa penambahan laboratorium dan pembangunan sarana dan prasarana kegiatan keagamaan dan olahraga.

## **B. Visi dan Misi SMAN I Tapung Hulu**

Visi SMA Negeri 1 Tapung Hulu Tapung Hulu adalah menjadikan sebagai sekolah yang berprestasi dan berbudaya berlandaskan iman dan takwa menuju sekolah yang unggul.

Sedangkan misi SMA Negeri 1 Tapung Hulu adalah:

1. Melaksanakan pembelajaran bimbingan secara efektif sehingga setiap siswa berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki,
2. Melaksanakan dan mendorong aktivitas 7K secara terencana dan berkala, sehingga menjadikan kawasan sekolah menjadi nyaman, sejuk dan rindang,
3. Membimbing dan melaksanakan kegiatan olahraga prestasi secara rutin dan terencana, sehingga membutuhkan sikap sportifitas,
4. Menumbuhkan dan mendorong penghayatan terhadap ajaran islam sehingga menjadi sumber kearifan dan akhlak terpuji,
5. Mengembangkan pola tingkah laku dan budi pekerti luhur berdasarkan akhlakul karimah,
6. Mengembangkan minat dan budaya membaca.

## **C. Keadaan Guru SMAN I Tapung Hulu**

Adapun keadaan guru yang mengajar di SMAN I Tapung Hulu dapat penulis jelaskan sebagai berikut :

Tabel IV.1 Keadaan Guru SMAN I Tapung Hulu

No	Nama/NIP	Tempat/Tgl.Lahir	L/P	Agama	Jabatan
1	Edi Rusmadinata, M,Pd NIP.19631116 199103 1 005	Pekanbaru/16-11-1963	L	Islam	Kepala Sekolah
2	Parulian, SPd NIP.19711004 199602 1 001	Medan/04-10-1971	L	Islam	Wakasek Kurikulum
3	Teguh Sutego, S.Pd.I NIP.19621231 200605 1 002	Solo/17-08-1969	L	Islam	Wakasek Sarana/Pra.Sarana
4.	Yusnarwan,S Pd NIP.19730405 200701 1 003	Tapung/05-04-1973	L	Islam	Waka Kesiswaan
5.	Samsurizal,SPd NIP.19741211 200701 2 004	Medan/11-12-1974	L	Islam	Wali Kelas
6.	Rukiah S, S Ag NIP.1977906 200701 2 004	P. Sidempuan/06-09-1977	P	Islam	Wali Kelas
7.	Nirwana,S.Pd NIP. 19730109 200212 2 004	Payakumbuh/09-01-1973	P	Islam	Wali Kelas
8.	Santiyani,S.Pd NIP. 19790624 200801 2 016	Medan/ 24-5-1979	P	Islam	Wali Kelas
9.	Lesti .N, S.Pd NIP19750610 200801 2 017	Pangkalan/16-06-1975	P	Islam	Wali Kelas
10	Yusminar, SPd NIP. 19770727 200801 2 017	Kampar/27-07-1977	P	Islam	Guru Bid.Studi
11	Yazri,SHi NIP. 19760501 200803 1 013	Koto Tuo/01-05-1976	L	Islam	Wali Kelas
12	Mardianis, SP NIP. 19790303 200801 2 010	P.Gadang/30-03-1979	P	Islam	Wali Kelas
13	Nasrudin, S.Ag NIP. 19740521 200801 1 011	Tapung/21-05-1974	L	Islam	Guru Bid.Studi
14	Himayati,S.Ag NIP. 19730101 200801 2 018	Tapung/01-01-1973	P	Islam	Guru Bid. Studi
15	Dra. Resyiati NIGUD.063001027.	Sleman/17 – 05 - 1965	P	Islam	Guru Bid.Studi
16	Hardiani, S.Si NIGUD.063001025	Padang/03-09-1979	P	Islam	Guru Bid. Studi
17	Fitria, S.Pd NIGUD.063001026	Payakumbuh/12- 02-1981	P	Islam	Guru Bid. Studi
18	Iryanti, S.Si NIGUD.63001460	B. Bersurat/09- 01-1 982	P	Islam	Guru Bid.Studi
19	Wahyuni, SH NIGUD.63001458	Sorong/22-02-1983	P	Islam	Wali Kelas
20	Herlina S,SOS	Koto Tuo/18 – 02 - 1978	P	Islam	Guru Bid.Studi
21	Hendrizal,S.E NIGUD.63001457	Muara Takus/01-01-1974	L	Islam	Wali Kelas
22	Mhd. Hatta, S.PdI NIGUD.63001459	Koto Tuo/04 – 09 – 1976	L	Islam	Wali Kelas

23	Hadi Isman,SPd.I	Koto Tuo/01-07-1978	L	Islam	Wali Kelas
24	M.Safuan, A.K	Bengkalis/15 – 07 – 1976	L	Islam	Wali Kelas
25	Erlina Fidayanti,S.Ag	Peranap/11-02-1973	P	Islam	GubidStudi
26	Fuad	Tapung /30 – 06 - 1970	L	Islam	Guru Bid Studi
27	Warnida,S.A.g	Salo/ 28-12-1975	P	Islam	Guru Bid Studi
28	Murni,S.Pd	Koto Tuo/11-12-1984	P	Islam	Guru Bid Studi
29	Hendrawinata	Malang/14-2-1982	L	Islam	Guru Bid Studi
30	Malisi	Tapung /20-01-1986	L	Islam	Guru Bid Studi
31	Naslina,S.Pd	Tapung /14-02-1982	P	Islam	Guru Bid Studi

Sumber : Data Sekolah SMA Negeri I Tapung Hulu.

Dari tabel diatas , dapat terlihat bahwa SMA Negeri 1 Tapung Hulu memiliki guru yang berjumlah 31 orang, yang terdiri dari 13 orang guru laki-laki dan 18 orang guru perempuan dan 12 diantaranya menjadi guru kelas / wali kelas dan 15 orang guru bidang studi.

Tabel IV.2 Tenaga Administrasi SMA Negeri I Tapung Hulu

Nama dan NIP/ NIGB / NIGUD	Jenis Kelamin	Tempat/ Tgl.Lahir	Ijazah tertinggi / Jrs/ Tahun	Jabatan
Danil NIP.131459566	L	B. Bersurat 17-04-1964	SMEA.Tata Buku/1984	Kepala TU
Akbar NIP.131274860	L	TJ. Alai/ 29-04-1962	SMA .IPS/1991	Pelaksana/Staf
Wazri NIP.132245969	L	B. Bersurat, 01/01/1977	SMA .IPS/ 2003	Pelaksana/Staf
Nurhasanah	P	Tapung/ 03-04-1983	SMA IPS/2001	Pelaksana/Staf
Asrul	L	Pd.Unang/ 27-10-1986	SMA IPS/2005	Pelaksana/Staf
Refrizal Efendi	L	B. Bersurat, 20/05/1986	D2/UIN Pekanbaru	Satpam
Zuhdi	L	Tapung/ 20-12-1959	SMP/ 1979	Penjaga Sekolah

Sumber : Data Sekolah SMA Negeri I Tapung Hulu.

Dari tabel diatas, dapat terlihat bahwa SMA Negeri I Tapung Hulu memiliki 7 orang Tata Usaha yang bertugas mengurus masalah administrasi sekolah.

#### D. Keadaan Siswa SMAN I Tapung Hulu

Adapun keadaan siswa di SMAN I Tapung Hulu dapat penulis jelaskan sebagai berikut:

Tabel IV.3 Keadaan Siswa SMAN I Tapung Hulu

Tahun Pelajaran	Jumlah Siswa Baru	Kelas I		Kelas II		Kelas III		Jumlah (Kls.I+II+III)	
		Siswa	Romb Bel	Siswa	Romb Bel	Siswa	Romb Bel	Siswa	Romb Bel
2004/2005	112	103	3	94	3	96	3	293	9
2005/2006	132	125	4	119	4	80	4	324	10
2006/2007	141	135	4	131	4	122	4	388	12
2007/2008	123	119	3	121	3	126	3	366	11

Catatan : Jumlah siswa Per Rombel Maximal 32 Peserta didik

Sumber : Data Sekolah SMA Negeri I Tapung Hulu.

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah siswa dari tahun pelajaran 2004/2005 hingga 2006/2007 mengalami peningkatan, dan mengalami penurunan pada tahun pelajaran 2007/2008. Akan tetapi rombongan belajar dari tahun pelajaran 2004/2005 hingga tahun 2007/2008 tetap.

Tabel IV.4 Kondisi Siswa SMA Negeri I Tapung Hulu

KONDISI SISWA KELAS I PADA 5 TAHUN TERAKHIR				
Tahun Pelajaran	Jumlah Calon	Jumlah Yang Diterima	Persentase ( Rasio )	Ket.
2003 / 2004	129	128	99,2	0
2004 / 2005	112	103	98,1	0
2005 / 2006	132	125	94,69	0
2006 / 2007	141	135	95,74	0
2007 / 2008	123	119	96,74	0
Jumlah X	637 / 127,4	610/ 122	96,89	0

Sumber : Data Sekolah SMA Negeri I Tapung Hulu.

Dari tabel diatas, kondisi siswa SMA Negeri I Tapung Hulu pada tahun pelajaran 2004/2005 adalah jumlah siswa yang diterima paling sedikit dari jumlah siswa yang diterima dari tahun pelajaran 2003/2004 hingga 2007/2008.

### E. Sarana dan Prasarana

Adapun keadaan sarana dan prasarana di SMA Negeri I Tapung Hulu dapat penulis jelaskan sebagai berikut :

Tabel IV.5 Sarana dan Prasarana SMA Negeri I Tapung Hulu

Jenis	Jml	Luas	Sumber Dana	Kondisi Ruang		
				Baik	Rusak Ringan	Ket
Ruang Belajar	10	720	APBD PROP+D	6	4	-
Ruang Kepsek	1	12	APBD PROP		1	-
Ruang T.Usaha	1	40	APBD PROP		1	-
Ruang M.Guru	1	72	APBD PROP	1		Ruang Kelas
Perpustakaan	1	96	APBD PROP		1	Blm Memadai
Gudang/Lain-Lain	1	12	BP3	1		-
Wc Guru	2	6	APBD PROP	2		-
Wc Siswa	4	9	APBD PROP	2	2	-
Laboratorium Biologi	1	120	APBD KAB	1		Blm Memadai
Laboratorium Fisika						
Laboratorium Kimia						
Laboratorium Komputer	1	72	APBD PROP	1		Ruang Kelas
Laboratorium Bahasa	-	-				-
Ruang Serba Guna	-	-				-
Ruang Ketrampilan	-	-				-
Mushollah	-	-				Pembangunan
Lap.Olahraga	4	900	SWADAYA			SDA
Kantin Sekolah	-	32	SWADAYA			-
Ruang BP	1	16	SWADAYA			-
Ruang UKS	-	-				
Organisasi Kesiswaan	-	-				
Sirkulasi	-	-				

Sumber : TU SMA I Tapung Hulu

Dari tabel diatas, dapat terlihat bahwa SMA Negeri I Tapung Hulu memiliki 10 kelas yang mana 4 diantaranya mengalami rusak ringan, selain itu SMA Negeri I Tapung Hulu memiliki perpustakaan dan laboratorium biologi yang belum memadai.

Tabel IV.6 Sarana dan Prasarana yang Mendukung Kegiatan SMA Negeri I Tapung Hulu

<b>SARANA &amp; PRASARANA YANG MENDUKUNG KEGIATAN SEKOLAH</b>			
Jenis Sarana	Pemilikan	Jarak dari Sekolah	Minat Siswa (%)
Lapangan bola kaki	Pinjam	50 M	90%
Lapangan Bola Volly	Milik Sendiri	-	75%
Lapangan Takraw	Milik Sendiri	-	80%
Lapangan Tenis	Milik Sendiri	-	80%
Kolom Renang	-	-	-
Lapangan Hijau	-	-	-
Lapangan Basket	Milik Sendiri	640 M	85%

Sumber : Data Sekolah SMA Negeri I Tapung Hulu.

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa SMA Negeri I Tapung Hulu memiliki 4 lapangan milik sendiri yaitu lapangan Volly, takraw, tenis, dan lapangan basket. Akan tetapi SMA Negeri I Tapung Hulu tidak memiliki lapangan bola kaki padahal olahraga bola kaki sangat diminati siswa.

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Identitas Responden**

##### **1. Tingkat Pendidikan**

Sebelum dilanjutkan dengan hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi kerja guru di SMA Negeri 1 Tapung Hulu, maka terlebih dahulu peneliti perlu memaparkan identitas responden, yakni ciri-ciri yang teridentifikasi pada diri seseorang responden sebagai objek penelitian supaya terjalinnya kesatuan persepsi atas responden yang telah ditetapkan.

Pengidentifikasian ini pada dasarnya hanyalah untuk melihat karakteristik yang menjadi objek penelitian, yang turut mempengaruhi keobjektifan berbagai data dan informasi yang diterima, karena bagaimanapun kita memahami bahwa untuk mendapatkan data yang akurat haruslah dikenal objek yang dimaksud. Untuk mengidentifikasi responden, dituntut untuk memiliki penguasaan di bidang pendidikan, karena masyarakat diharapkan dapat ikut serta dalam dunia politik dimana suara masyarakat ikut menentukan.

Namun demikian tidak sebatas itu saja, dengan bekal pendidikan masyarakat dapat memahami berbagai hal untuk meningkatkan taraf hidupnya serta menerima arah dengan cermat dan kritis. Untuk mengetahui tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel V. 1. berikut ini:

Tabel. V.1. Keadaan Responden Ditinjau Dari Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
Tamatan SMA	2	6,5
Tamatan Akademi / D3	2	6,5
Tamatan Perguruan Tinggi / S1	26	83,9
Tamatan Perguruan Tinggi / S2	1	3,2
Jumlah	31	100

Sumber: Data Sekolah SMA Negeri I Tapung Hulu

Dari data pada Tabel V.1. tersebut di atas diketahui bahwa tingkat pendidikan responden cukup bervariasi. Sebagian besar responden berpendidikan tamatan perguruan tinggi / S1 yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 83.9%, tamatan Akademi / D3 yaitu sebanyak 2 orang atau sebesar 6.5%, tamatan SLTA yaitu sebanyak 2 orang atau sebesar 6.5%, dan tamatan perguruan tinggi / S2 yaitu sebanyak 1 orang atau sebesar 3.2%. Bila dicermati tingkat responden tersebut di atas, secara garis besar dapat dikatakan bahwa responden adalah orang-orang yang berpendidikan tinggi.

## 2. Tingkat Umur

Tingkat umur disini dimaksudkan bahwa secara teoritis mempunyai hubungan dan pengaruh dengan kegiatan yang dilakukannya sehari-hari. Tidak itu saja, kematangan pola pikir dalam usia seseorang turut memberi warna terhadap penguasaan serta pemahaman atas kondisi real yang terjadi. Untuk mengetahui tingkat umur responden, dapat diketahui pada tabel berikut ini:

Tabel V.2 Keadaan Responden Ditinjau Dari Tingkat Umur

Tingkat Umur	Jumlah	Persentase (%)
17 tahun – 25 tahun	1	3,2
26 tahun – 35 tahun	18	58,1
36 tahun – 49 tahun	12	38,7
50 tahun keatas	0	0
Jumlah	31	100

Sumber: Data Sekolah SMA Negeri I Tapung Hulu

Tabel di atas menunjukkan variasi tingkat umur responden, dari 31 responden sebanyak 18 responden atau 58.1% adalah berumur 26 - 35 tahun, 12 responden atau 38.7% adalah berumur 36 - 49 tahun, dan sisanya berumur 17 – 25 tahun sebanyak 1 responden atau 3.2%. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui pada umumnya responden telah berumur dalam kategori matang pikirannya dan dalam masa yang produktif yaitu berumur 26 - 35 tahun dan 36 – 49 tahun sebanyak 96.8%.

### 3. Jenis Kelamin

Pada penelitian ini responden terdiri dari laki-laki dan perempuan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.3 Keadaan Responden Ditinjau Dari Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	13	41,9
Perempuan	18	58,1
Jumlah	31	100

Sumber: Data Sekolah SMA Negeri I Tapung Hulu

Berdasarkan data pada tabel V.3 diketahui bahwa dari 31 responden, sebanyak 13 orang atau 41.9% terdiri dari laki-laki dan sisanya sebanyak 18 atau 58.1% terdiri dari perempuan.

## **B. Analisis**

Data yang disajikan ini berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di SMA Negeri 1 Tapung Hulu. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data tentang bagaimana hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru di SMA Negeri 1 Tapung Hulu.

Data penelitian ini menyangkut dua variabel yaitu satu variabel terikat dan satu variabel bebas. Variabel terikat (Y) adalah prestasi kerja guru, sedangkan variabel bebas (X) adalah kepemimpinan kepala sekolah. Jumlah subjek penelitian untuk dianalisis ada 31 (tiga puluh satu) orang guru. Untuk memperoleh gambaran mengenai karakteristik sampel dilakukan melalui deskripsi data skor dari subyek penelitian untuk masing-masing variabel. Untuk itu berikut ini disajikan harga rata-rata, simpangan baku, median, modus, distribusi frekuensi, dan histogram data tunggal. Adapun kepemimpinan kepala sekolah guru di SMA Negeri 1 Tapung Hulu dianalisis sebagai berikut:

### **1. Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Upaya untuk menilai sukses tidaknya pemimpin itu dilakukan antara lain dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas atau mutu perilakunya, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya. Berdasarkan data yang diperoleh lalu analisis dapat dilihat pada uraian dan tabel-tabel di bawah ini:

Tabel V.4 : Tanggapan Responden Tentang (1) Kepala Sekolah Meminta Guru Untuk Mengikuti Pelatihan.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	5	16,1
2	Setuju	12	38,7
3	Ragu-Ragu	5	16,1
4	Tidak Setuju	7	22,6
5	Sangat Tidak Setuju	2	6,5
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa 5 responden atau 16.1% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 12 responden atau 38.7%, yang menyatakan ragu-ragu 5 responden atau 16.1% dan yang menyatakan tidak setuju 7 responden atau 22.6%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju 2 responden atau 6.5%.

Tabel V.5 : Tanggapan Responden Tentang (2) Kepala Sekolah Mengatakan Bahwa Tiap Guru Memiliki Potensi Yang Berbeda-Beda.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	3	9,7
2	Setuju	3	9,7
3	Ragu-Ragu	9	29,0
4	Tidak Setuju	10	32,3
5	Sangat Tidak Setuju	6	19,4
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa 3 responden atau 9.7% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 3 responden atau 9.7%, yang menyatakan ragu-ragu 9 responden atau 29.0% dan yang menyatakan tidak setuju 10 responden atau 32.3%, dan 6 atau 19.4% responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel V.6 : Tanggapan Responden Tentang (3) Kepala Sekolah Mengatakan Bahwa Guru Memiliki Kemampuan Untuk Menyelesaikan Tugas Dengan Baik.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	3	9,7
2	Setuju	5	16,1
3	Ragu-Ragu	7	22,6
4	Tidak Setuju	6	19,4
5	Sangat Tidak Setuju	10	32,3
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa 3 responden atau 9.7% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 5 responden atau 16.1%, yang menyatakan ragu-ragu 7 responden atau 22.6% dan yang menyatakan tidak setuju 6 responden atau 19.4%, dan 10 responden yang menyatakan sangat tidak setuju atau 32.3%.

Tabel V.7 : Tanggapan Responden Tentang (4) Kepala Sekolah Mengajak Guru Untuk Berpartisipasi Dalam Mencapai Tujuan Organisasi.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	4	12,9
2	Setuju	8	25,8
3	Ragu-Ragu	6	19,4
4	Tidak Setuju	7	22,6
5	Sangat Tidak Setuju	6	19,4
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa 4 responden atau 12.9% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 8 responden atau 25.8%, yang menyatakan ragu-ragu 6 responden atau 19.4% dan 7 responden atau 22.6% yang menyatakan tidak setuju dan 7 responden atau 19.4% yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel V.8 : Tanggapan Responden Tentang (5) Kepala Sekolah Melakukan Pembinaan Guna Peningkatan Keterampilan Kerja Guru.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	2	6,5
2	Setuju	4	12,9
3	Ragu-Ragu	14	45,2
4	Tidak Setuju	5	16,1
5	Sangat Tidak Setuju	6	19,4
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa 2 responden atau 6.5% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 4 responden atau 12.9%, yang menyatakan ragu-ragu 14 responden atau 45.2%, 5 responden atau 16.1% yang menyatakan tidak setuju dan 6 responden atau 19.4% yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel V.9 : Tanggapan Responden Tentang (6) Kepala Sekolah Memberikan Bimbingan Guna Peningkatan Pengetahuan Kerja Guru.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	4	12,9
2	Setuju	4	12,9
3	Ragu-Ragu	8	25,8
4	Tidak Setuju	8	25,8
5	Sangat Tidak Setuju	7	22,6
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa 4 responden atau 12.9% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 4 responden atau 12.9%, yang menyatakan ragu-ragu 8 responden atau 25.8% dan yang menyatakan tidak setuju 8 responden atau 25.8%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju 7 responden atau 22.6%.

Tabel V.10 : Tanggapan Responden Tentang (7) Kepala Sekolah Menyarankan Agar Guru Selalu Melakukan Perbaikan Hasil Kerja Kearah Yang Lebih Baik.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	4	12,9
2	Setuju	11	35,5
3	Ragu-Ragu	8	25,8
4	Tidak Setuju	4	12,9
5	Sangat Tidak Setuju	4	12,9
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa 4 responden atau 12.9% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 11 responden atau 35.5%, yang menyatakan ragu-ragu 8 responden atau 25.8% dan yang menyatakan tidak setuju 4 responden atau 12.9%, dan 4 responden atau 12.9% yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel V.11 : Tanggapan Responden Tentang (8) Kepala Sekolah Memberikan Penghargaan Bagi Guru Yang Mempunyai Prestasi Kerja Yang Baik.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	1	3,2
2	Setuju	6	19,4
3	Ragu-Ragu	14	45,2
4	Tidak Setuju	2	6,5
5	Sangat Tidak Setuju	8	25,8
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa 1 responden atau 3.2% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 6 responden atau 19.4%, yang menyatakan ragu-ragu 14 responden atau 45.2% dan yang menyatakan tidak setuju 2 responden atau 6.5%, dan 8 responden yang menyatakan sangat tidak setuju atau 25.8%.

Tabel V.12 : Tanggapan Responden Tentang (9) Kepala Sekolah Meminta Pendapat Guru Agar Tujuan Organisasi Dapat Tercapai.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	4	12,9
2	Setuju	3	9,7
3	Ragu-Ragu	8	25,8
4	Tidak Setuju	10	32,3
5	Sangat Tidak Setuju	6	19,4
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa 4 responden atau 12.9% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 3 responden atau 9.7%, yang menyatakan ragu-ragu 8 responden atau 25.8% dan 10 responden atau 32.3% yang menyatakan tidak setuju dan 6 responden atau 19.4% yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel V.13 : Tanggapan Responden Tentang (10) Kepala Sekolah Melibatkan Guru Dalam Pengambilan Keputusan Yang Berkaitan Dengan Tujuan Organisasi.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	1	3,2
2	Setuju	5	16,1
3	Ragu-Ragu	10	32,3
4	Tidak Setuju	6	19,4
5	Sangat Tidak Setuju	9	29,0
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa 1 responden atau 3.2% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 5 responden atau 16.1%, yang menyatakan ragu-ragu 10 responden atau 32.3%, 6 responden atau 19.4% yang menyatakan tidak setuju dan 9 responden atau 29.0% yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel V.14 : Tanggapan Responden Tentang (11) Kepala Sekolah Memberikan Kesempatan Pada Guru Untuk Ikut Serta Dalam Menetapkan Anggaran Belanja.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	3	9,7
2	Setuju	7	22,6
3	Ragu-Ragu	9	29,0
4	Tidak Setuju	8	25,8
5	Sangat Tidak Setuju	4	12,9
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa 3 responden atau 9.7% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 7 responden atau 22.6%, yang menyatakan ragu-ragu 9 responden atau 29.0% dan yang menyatakan tidak setuju 8 responden atau 25.8%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju 4 responden atau 12.9%.

Tabel V.15 : Tanggapan Responden Tentang (12) Kepala Sekolah Mempromosikan Guru Untuk Memangku Jabatan Yang Lebih Tinggi Dari Semula.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	3	9,7
2	Setuju	5	16,1
3	Ragu-Ragu	6	19,4
4	Tidak Setuju	7	22,6
5	Sangat Tidak Setuju	10	32,3
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa 3 responden atau 9.7% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 5 responden atau 16.1%, yang menyatakan ragu-ragu 6 responden atau 19.4% dan yang menyatakan tidak setuju 7 responden atau 22.6%, dan 10 responden atau 32.3% yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel V.16 : Tanggapan Responden Tentang (13) Kepala Sekolah Memberikan Pengertian Guru Yang Tidak Dapat Menyelesaikan Tugas Pada Waktunya.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	3	9,7
2	Setuju	6	19,4
3	Ragu-Ragu	7	22,6
4	Tidak Setuju	8	25,8
5	Sangat Tidak Setuju	7	22,6
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa 3 responden atau 9.7% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 6 responden atau 19.4%, yang menyatakan ragu-ragu 7 responden atau 22.6% dan yang menyatakan tidak setuju 8 responden atau 25.8%, dan 7 responden yang menyatakan sangat tidak setuju atau 22.6%.

Tabel V.17 : Tanggapan Responden Tentang (14) Kepala Sekolah Memberikan Masukan Terhadap Pelaksanaan Tugas Guru.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	2	6,5
2	Setuju	4	12,9
3	Ragu-Ragu	10	32,3
4	Tidak Setuju	6	19,4
5	Sangat Tidak Setuju	9	29,0
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa 2 responden atau 6.5% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 4 responden atau 12.9%, yang menyatakan ragu-ragu 10 responden atau 32.3% dan 6 responden atau 19.4% yang menyatakan tidak setuju dan 9 responden atau 29.0% yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel V.18 : Tanggapan Responden Tentang (15) Kepala Sekolah Memberikan Masukan Terhadap Pelaporan Hasil Pekerjaan.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	4	12,9
2	Setuju	5	16,1
3	Ragu-Ragu	8	25,8
4	Tidak Setuju	10	32,3
5	Sangat Tidak Setuju	4	12,9
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa 4 responden atau 12.9% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 5 responden atau 16.1%, yang menyatakan ragu-ragu 8 responden atau 25.8%, 10 responden atau 32.3% yang menyatakan tidak setuju dan 4 responden atau 12.9% yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel V.19 : Tanggapan Responden Tentang (16) Kepala Sekolah Memberikan Pedoman Dalam Melaksanakan Pekerjaan.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	2	6,5
2	Setuju	6	19,4
3	Ragu-Ragu	6	19,4
4	Tidak Setuju	5	16,1
5	Sangat Tidak Setuju	12	38,7
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa 2 responden atau 6.5% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 6 responden atau 19.4%, yang menyatakan ragu-ragu 6 responden atau 19.4% dan yang menyatakan tidak setuju 5 responden atau 16.1%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju 12 responden atau 38.7%.

Tabel V.20 : Tanggapan Responden Tentang (17) Kepala Sekolah Memberikan Pertimbangan-Pertimbangan Agar Pekerjaan Dapat Diselesaikan Dengan Baik.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	1	3,2
2	Setuju	2	6,5
3	Ragu-Ragu	11	35,5
4	Tidak Setuju	10	32,3
5	Sangat Tidak Setuju	7	22,6
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa 1 responden atau 3.2% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 2 responden atau 6.5%, yang menyatakan ragu-ragu 11 responden atau 35.5% dan yang menyatakan tidak setuju 10 responden atau 32.3%, dan 7 responden atau 22.6% yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel V.21 : Tanggapan Responden Tentang (18) Kepala Sekolah Memberikan Kewenangan Pada Guru Dalam Mengatur Prioritas Kerja.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	4	12,9
2	Setuju	4	12,9
3	Ragu-Ragu	8	25,8
4	Tidak Setuju	8	25,8
5	Sangat Tidak Setuju	7	22,6
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa 4 responden atau 12.9% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 4 responden atau 12.9%, yang menyatakan ragu-ragu 8 responden atau 25.8% dan yang menyatakan tidak setuju 8 responden atau 25.8%, dan 7 responden yang menyatakan sangat tidak setuju atau 22.6%.

Tabel V.22 : Tanggapan Responden Tentang (19) Kepala Sekolah Memberikan Kewenangan Pada Guru Dalam Mengeluarkan Ide Atau Gagasan Dalam Rapat.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	5	16,1
2	Setuju	11	35,5
3	Ragu-Ragu	7	22,6
4	Tidak Setuju	3	9,7
5	Sangat Tidak Setuju	5	16,1
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa 16 responden atau 26.7% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 26 responden atau 43.3%, yang menyatakan ragu-ragu 7 responden atau 11.7% dan 10 responden atau 16.7% yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden atau 1.7% yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel V.23 : Tanggapan Responden Tentang (20) Kepala Sekolah Memberikan Kewenangan Pada Guru Dalam Mengajukan Pertanyaan Berkaitan Dengan Tugas Dan Tanggung Jawab.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	1	3,2
2	Setuju	5	16,1
3	Ragu-Ragu	14	45,2
4	Tidak Setuju	3	9,7
5	Sangat Tidak Setuju	8	25,8
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa 1 responden atau 3.2% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 5 responden atau 16.1%, yang menyatakan ragu-ragu 14 responden atau 45.2%, 3 responden atau 9.7% yang menyatakan tidak setuju dan 8 responden atau 25.8% yang menyatakan sangat tidak setuju.

Untuk secara keseluruhan tanggapan responden tentang kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada tabel rekapitulasi kepemimpinan kepala sekolah seperti tabel berikut ini:

Tabel V.24 : Rekapitulasi Data Kepemimpinan Kepala Sekolah.

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS	Jumlah
1	Kepala sekolah meminta guru untuk mengikuti pelatihan	5	12	5	7	2	31
2	Kepala sekolah mengatakan bahwa ttiap guru memiliki potensi yang berbeda-beda	3	3	9	10	6	31
3	Kepala sekolah mengatakan bahwa guru memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik	3	5	7	6	10	31
4	Kepala sekolah mengajak guru untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi	4	8	6	7	6	31
5	Kepala sekolah melakukan pembinaan guna peningkatan keterampilan kerja guru	2	4	14	5	6	31
6	Kepala sekolah memberikan bimbingan guna peningkatan pengetahuan kerja guru	4	4	8	8	7	31
7	Kepala sekolah menyarankan agar guru selalu melakukan perbaikan hasil kerja kearah yang lebih baik	4	11	8	4	4	31
8	Kepala sekolah memberikan penghargaan bagi guru yang mempunyai prestasi kerja yang baik	1	6	14	2	8	31
9	kepala sekolah meminta pendapat guru agar tujuan organisasi dapat tercapai	4	3	8	10	6	31
10	Kepala sekolah melibatkan guru dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tujuan organisasi	1	5	10	6	9	31
11	Kepala sekolah memberikan kesempatan pada guru untuk ikut serta dalam menetapkan anggaran belanja	3	7	9	8	4	31
12	Kepala sekolah mempromosikan guru untuk memangku jabatan yang lebih tinggi dari semula	3	5	6	7	10	31
13	Kepala sekolah memberikan pengertian guru yang tidak dapat menyelesaikan tugas pada waktunya	3	6	7	8	7	31
14	Kepala sekolah memberikan masukan terhadap pelaksanaan tugas guru	2	4	10	6	9	31
15	Kepala sekolah memberikan masukan terhadap pelaporan hasil pekerjaan	4	5	8	10	4	31
16	Kepala sekolah memberikan pedoman dalam melaksanakan pekerjaan	2	6	6	5	12	31
17	Kepala sekolah memberikan pertimbangan-pertimbangan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik	1	2	11	10	7	31
18	Kepala sekolah memberikan kewenangan pada guru dalam mengatur prioritas kerja	4	4	8	8	7	31
19	Kepala sekolah memberikan kewenangan pada guru dalam mengeluarkan ide atau gagasan dalam rapat	5	11	7	3	5	31
20	Kepala sekolah memberikan kewenangan pada guru dalam mengajukan pertanyaan berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab	1	5	14	3	8	31
Jumlah		59	116	175	133	137	620
Persentase (%)		9,52	18,71	28,23	21,45	22,10	100,00

Hasil rekapitulasi data kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan bahwa sebanyak 59 responden atau 9.52% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 116 responden atau 18.71%, yang menyatakan ragu-ragu 175 responden atau 28.23%, 133 responden atau 21.45% yang menyatakan tidak setuju adalah 137 responden atau 22.10% yang menyatakan sangat tidak setuju. Tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju berjumlah 175 atau sebesar 28.23% dan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 270 atau 43.55%. Dari hasil analisis data diketahui bahwa sebahagian besar responden menyatakan tidak setuju, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 1 Tapung Hulu belum maksimal.

Dengan kata lain kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 1 Tapung Hulu belum maksimal dalam menggerakkan guru-guru dalam bekerja dengan baik. Kepemimpinan kepala sekolah kurang memiliki kemampuan untuk mengarahkan guru sebagai tenaga pengajar dapat berupa mengarahkan keterampilan guru dalam mengajar. Kepala sekolah kurang memiliki kemampuan untuk dapat memotivasi guru-guru dalam bekerja. Kepala sekolah juga kurang dapat memberdayakan guru dalam memberikan pengertian, memberikan masukan, memberikan acuan kerja agar sesuai dengan aturan yang berlaku.

Sebaiknya kepala sekolah lebih menggerakkan potensi yang dimiliki guru dengan mengajak untuk berpartisipasi aktif. Lebih aktif menambah pengetahuan guru tentang metode mengajar yang tepat, dan mengarahkan terhadap hasil kerja. Kepala sekolah sebaiknya memberikan penghargaan untuk guru yang berprestasi,

melibatkan guru untuk menetapkan program, dan dalam mengambil keputusan dan mempromosikan guru yang berprestasi. Lebih memberikan kewenangan guru dalam mengatur prioritas kerja dan memberikan kewenangan guru dalam mengeluarkan ide atau saran.

## 2. Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja Guru

Berkaitan dengan prestasi kerja, Ary H.Gunawan (1996:65) mendefenisikan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan data yang diperoleh lalu analisis dapat dilihat pada uraian dan tabel-tabel di bawah ini:

Tabel V.26 : Tanggapan Responden Tentang (1) Saya berusaha agar pekerjaan menjadi lebih baik.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	5	16,1
2	Setuju	10	32,3
3	Ragu-Ragu	4	12,9
4	Tidak Setuju	8	25,8
5	Sangat Tidak Setuju	4	12,9
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa 5 responden atau 16.1% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 10 responden atau 32.3%, yang menyatakan ragu-ragu 4 responden atau 12.9% dan yang menyatakan tidak setuju 8 responden atau 25.8%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju 4 responden atau 12.9%.

Tabel V.27 : Tanggapan Responden Tentang (2) Saya meningkatkan kualitas pekerjaan saya.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	2	6,5
2	Setuju	4	12,9
3	Ragu-Ragu	12	38,7
4	Tidak Setuju	7	22,6
5	Sangat Tidak Setuju	6	19,4
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa 2 responden atau 6.5% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 4 responden atau 12.9%, yang menyatakan ragu-ragu 12 responden atau 38.7% dan yang menyatakan tidak setuju 7 responden atau 22.6%, dan 6 atau 19.4% responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel V.28 : Tanggapan Responden Tentang (3) Saya berusaha agar prestasi belajar peserta didik selalu meningkat.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	2	6,5
2	Setuju	6	19,4
3	Ragu-Ragu	8	25,8
4	Tidak Setuju	8	25,8
5	Sangat Tidak Setuju	7	22,6
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa 2 responden atau 6.5% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 6 responden atau 19.4%, yang menyatakan ragu-ragu 8 responden atau 25.8% dan yang menyatakan tidak setuju 8 responden atau 25.8%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju 7 responden atau 22.6%.

Tabel V.29 : Tanggapan Responden Tentang (4) Saya datang dan pulang tepat pada waktunya.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	5	16,1
2	Setuju	7	22,6
3	Ragu-Ragu	7	22,6
4	Tidak Setuju	3	9,7
5	Sangat Tidak Setuju	9	29,0
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa 5 responden atau 16.1% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 7 responden atau 22.6%, yang menyatakan ragu-ragu 7 responden atau 22.6% dan 3 responden atau 9.7% yang menyatakan tidak setuju dan 9 responden atau 29.0% yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel V.30 : Tanggapan Responden Tentang (5) Saya berusaha agar kepala sekolah puas dengan tugas yang saya kerjakan.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	3	9,7
2	Setuju	3	9,7
3	Ragu-Ragu	4	12,9
4	Tidak Setuju	12	38,7
5	Sangat Tidak Setuju	9	29,0
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa 3 responden atau 9.7% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 3 responden atau 9.7%, yang menyatakan ragu-ragu 4 responden atau 12.9%, 12 responden atau 38.7% yang menyatakan tidak setuju dan 9 responden atau 29.0% yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel V.31 : Tanggapan Responden Tentang (6) Saya melaksanakan pekerjaan dengan baik.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	4	12,9
2	Setuju	4	12,9
3	Ragu-Ragu	8	25,8
4	Tidak Setuju	5	16,1
5	Sangat Tidak Setuju	10	32,3
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa 4 responden atau 12.9% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 4 responden atau 12.9%, yang menyatakan ragu-ragu 8 responden atau 25.8% dan yang menyatakan tidak setuju 5 responden atau 16.1%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju 10 responden atau 32.3%.

Tabel V.32 : Tanggapan Responden Tentang (7) Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	5	16,1
2	Setuju	3	9,7
3	Ragu-Ragu	6	19,4
4	Tidak Setuju	9	29,0
5	Sangat Tidak Setuju	8	25,8
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa 5 responden atau 16.1% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 3 responden atau 9.7%, yang menyatakan ragu-ragu 6 responden atau 19.4% dan yang menyatakan tidak setuju 9 responden atau 29.0%, dan 8 responden atau 25.8% yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel V.33 : Tanggapan Responden Tentang (8) Dalam bekerja saya berorientasi pada hasil.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	5	16,1
2	Setuju	9	29,0
3	Ragu-Ragu	4	12,9
4	Tidak Setuju	8	25,8
5	Sangat Tidak Setuju	5	16,1
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa 5 responden atau 16.1% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 9 responden atau 29.0%, yang menyatakan ragu-ragu 4 responden atau 12.9% dan yang menyatakan tidak setuju 8 responden atau 25.8%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju 5 responden atau 16.1%.

Tabel V.34 : Tanggapan Responden Tentang (9) Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	5	16,1
2	Setuju	5	16,1
3	Ragu-Ragu	9	29,0
4	Tidak Setuju	5	16,1
5	Sangat Tidak Setuju	7	22,6
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa 5 responden atau 16.1% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 5 responden atau 16.1%, yang menyatakan ragu-ragu 9 responden atau 29.0% dan 5 responden atau 16.1% yang menyatakan tidak setuju dan 7 responden atau 22.6% yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel V.35 : Tanggapan Responden Tentang (10) Saya bekerjasama dengan rekan untuk memperoleh hasil yang optimal.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	2	6,5
2	Setuju	6	19,4
3	Ragu-Ragu	8	25,8
4	Tidak Setuju	8	25,8
5	Sangat Tidak Setuju	7	22,6
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa 2 responden atau 6.5% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 6 responden atau 19.4%, 8 responden atau 25.8% yang menyatakan ragu-ragu 8 responden atau 25.8% yang menyatakan tidak setuju dan 7 responden atau 22.6% yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel V.36 : Tanggapan Responden Tentang (11) Saya mengikuti penataran untuk meningkatkan kinerja.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	5	16,1
2	Setuju	7	22,6
3	Ragu-Ragu	7	22,6
4	Tidak Setuju	3	9,7
5	Sangat Tidak Setuju	9	29,0
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa 5 responden atau 16.1% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 7 responden atau 22.6%, yang menyatakan ragu-ragu 7 responden atau 22.6% dan yang menyatakan tidak setuju 3 responden atau 9.7%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju 4 responden atau 12.9%.

Tabel V.37 : Tanggapan Responden Tentang (12) Saya mengikuti pelatihan yang dilaksanakan di KKG.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	3	9,7
2	Setuju	3	9,7
3	Ragu-Ragu	4	12,9
4	Tidak Setuju	12	38,7
5	Sangat Tidak Setuju	9	29,0
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa 3 responden atau 9.7% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 3 responden atau 9.7%, yang menyatakan ragu-ragu 4 responden atau 12.9% dan yang menyatakan tidak setuju 12 responden atau 38.7%, dan 9 responden atau 29.0% yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel V.38 : Tanggapan Responden Tentang (13) Saya mempersiapkan perangkat sebelum mengajar.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	6	19,4
2	Setuju	8	25,8
3	Ragu-Ragu	5	16,1
4	Tidak Setuju	8	25,8
5	Sangat Tidak Setuju	4	12,9
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa 6 responden atau 19.4% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 8 responden atau 25.8%, yang menyatakan ragu-ragu 5 responden atau 16.1% dan yang menyatakan tidak setuju 8 responden atau 25.8%, dan 4 responden atau 12.9% yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel V.39 : Tanggapan Responden Tentang (14) Saya meningkatkan kemampuan saya dalam mengembangkan metode pembelajaran.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	8	25,8
2	Setuju	3	9,7
3	Ragu-Ragu	12	38,7
4	Tidak Setuju	1	3,2
5	Sangat Tidak Setuju	7	22,6
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa 8 responden atau 25.8% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 3 responden atau 9.7%, yang menyatakan ragu-ragu 12 responden atau 38.7% dan 1 responden atau 3.2% yang menyatakan tidak setuju dan 7 responden atau 22.6% yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel V.40 : Tanggapan Responden Tentang (15) Saya berusaha agar siswa memahami apa yang saya ajarkan.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	4	12,9
2	Setuju	4	12,9
3	Ragu-Ragu	8	25,8
4	Tidak Setuju	10	32,3
5	Sangat Tidak Setuju	5	16,1
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa 4 responden atau 12.9% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 4 responden atau 12.9%, yang menyatakan ragu-ragu 8 responden atau 25.8%, 10 responden atau 32.3% yang menyatakan tidak setuju dan 5 responden atau 16.1% yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel V.41 : Tanggapan Responden Tentang (16) Saya berusaha meningkatkan keterampilan mengajar.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	5	16,1
2	Setuju	4	12,9
3	Ragu-Ragu	6	19,4
4	Tidak Setuju	4	12,9
5	Sangat Tidak Setuju	12	38,7
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa 5 responden atau 16.1% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 4 responden atau 12.9%, yang menyatakan ragu-ragu 6 responden atau 19.4% dan yang menyatakan tidak setuju 4 responden atau 12.9%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju 12 responden atau 38.7%.

Tabel V.42 : Tanggapan Responden Tentang (17) Saya berusaha meningkatkan keterampilan bertanya pada siswa.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	3	9,7
2	Setuju	3	9,7
3	Ragu-Ragu	10	32,3
4	Tidak Setuju	6	19,4
5	Sangat Tidak Setuju	9	29,0
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa 3 responden atau 9.7% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 3 responden atau 9.7% , yang menyatakan ragu-ragu 10 responden atau 32.3%, dan yang menyatakan tidak setuju dan 9 responden atau 29.0% yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel V.43 : Tanggapan Responden Tentang (18) Saya meningkatkan keterampilan mengajar baik secara individual maupun berkelompok.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	8	25,8
2	Setuju	1	3,2
3	Ragu-Ragu	10	32,3
4	Tidak Setuju	4	12,9
5	Sangat Tidak Setuju	8	25,8
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa 8 responden atau 25.8% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 1 responden atau 3.2%, yang menyatakan ragu-ragu 10 responden atau 32.3% dan 4 responden atau 12.9% yang menyatakan tidak setuju, dan yang menyatakan sangat tidak setuju 8 responden atau 25.8%.

Tabel V.44 : Tanggapan Responden Tentang (19) Dalam mengajar saya memvariasikan metode mengajar.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	5	16,1
2	Setuju	5	16,1
3	Ragu-Ragu	9	29,0
4	Tidak Setuju	6	19,4
5	Sangat Tidak Setuju	6	19,4
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa 5 responden atau 16.1% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 5 responden atau 16.1%, yang menyatakan ragu-ragu 9 responden atau 29.0% dan 6 responden atau 19.4% yang menyatakan tidak setuju dan 6 responden atau 19.4% yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel V.45 : Tanggapan Responden Tentang (20) Saya mengembangkan teknik evaluasi untuk memberikan penilaian pada siswa.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	2	6,5
2	Setuju	4	12,9
3	Ragu-Ragu	11	35,5
4	Tidak Setuju	9	29,0
5	Sangat Tidak Setuju	5	16,1
Jumlah		31	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa 2 responden atau 6.5% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 4 responden atau 12.9%, yang menyatakan ragu-ragu 11 responden atau 35.5%, 9 responden atau 29.0% yang menyatakan tidak setuju dan 5 responden atau 16.1% yang menyatakan sangat tidak setuju.

Untuk secara keseluruhan tanggapan responden tentang prestasi kerja guru dapat dilihat pada tabel rekapitulasi prestasi kerja guru seperti tabel berikut ini:

Tabel V.46: Rekapitulasi Data Hasil Prestasi Kerja.

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS	Jumlah
1	Saya berusaha agar pekerjaan menjadi lebih baik	5	10	4	8	4	31
2	Saya meningkatkan kualitas pekerjaan saya	2	4	12	7	6	31
3	Saya berusaha agar prestasi belajar peserta didik selalu meningkat	2	6	8	8	7	31
4	Saya datang dan pulang tepat pada waktunya	5	7	7	3	9	31
5	Saya berusaha agar kepala sekolah puas dengan tugas yang saya kerjakan	3	3	4	12	9	31
6	Saya melaksanakan pekerjaan dengan baik	4	4	8	5	10	31
7	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur	5	3	6	9	8	31
8	Dalam bekerja saya berorientasi pada hasil	5	9	4	8	5	31
9	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan rencana yang telah ditentukan	5	5	9	5	7	31
10	Saya bekerjasama dengan rekan untuk memperoleh hasil yang optimal	2	6	8	8	7	31
11	Saya mengikuti penataran untuk meningkatkan kinerja	5	7	7	3	9	31
12	Saya mengikuti pelatihan yang dilaksanakan di KKG	3	3	4	12	9	31
13	Saya mempersiapkan perangkat sebelum mengajar	6	8	5	8	4	31
14	Saya meningkatkan kemampuan saya dalam mengembangkan metode pembelajaran.	8	3	12	1	7	31
15	Saya berusaha agar siswa memahami apa yang saya ajarkan	4	4	8	10	5	31
16	Saya berusaha meningkatkan keterampilan mengajar	5	4	6	4	12	31
17	Saya berusaha meningkatkan keterampilan bertanya pada siswa	3	3	10	6	9	31
18	Saya meningkatkan keterampilan mengajar baik secara individual maupun berkelompok.	8	1	10	4	8	31
19	Dalam mengajar saya memvariasikan metode mengajar	5	5	9	6	6	31
20	Saya mengembangkan teknik evaluasi untuk memberikan penilaian pada siswa	2	4	11	9	5	31
Jumlah		87	99	152	136	146	620
Persentase (%)		14,03	15,97	24,52	21,94	23,55	100,00

Dari rekapitulasi prestasi kerja diketahui bahwa 87 responden atau 14.03% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 99 responden atau 15.97%, yang menyatakan cukup setuju 152 responden atau 24.52%, 136 responden atau 21.94% yang menyatakan tidak setuju adalah 146 responden atau 23.55% yang menyatakan sangat tidak setuju.

Dari hasil analisis data prestasi kerja terlihat bahwa persentase terbesar responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 45.48%. Sedangkan tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju berjumlah 186 atau sebesar 30.00%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja guru-guru di SMA Negeri 1 Tapung Hulu belum menunjukkan hasil yang maksimal.

Dengan kata lain guru-guru di SMA Negeri 1 Tapung Hulu belum maksimal dalam melakukan usaha dalam bekerja mengerjakan tugas atau kegiatan belajar mengajar di sekolah, guru-guru di SMA Negeri 1 Tapung Hulu belum memperlihatkan keberhasilan kerja yaitu hasil yang dicapai para guru ketika mengerjakan tugas atau kegiatan di sekolah, guru-guru di SMA Negeri 1 Tapung Hulu kurang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan prestasi kerja

guru-guru di SMA Negeri 1 Tapung Hulu belum memperlihatkan keberhasilan kerja. Sebaiknya guru-guru lebih meningkatkan kemampuan dan minat pada pekerjaan, ketrampilan bekerja dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan meningkatkan motivasi dalam bekerja. Semakin meningkatkan faktor di atas, maka semakin besarlah prestasi kerja guru tersebut.

### **3. Analisis Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Prestasi Kerja Guru di SMA Negeri 1 Tapung Hulu**

Sebagaimana dikemukakan sebelumnya bahwa prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh kemampuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Hal ini berarti bahwa pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperoleh dari suatu pembinaan dan latihan untuk menghasilkan prestasi kerja mungkin dapat dikembangkan.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang atau kelompok dengan maksud untuk mencapai tujuan atau karena alasan lain. Hersey dan Blanchard dalam Sudjana (2000:21) mendefenisikan kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau perilaku kelompok. Upaya mempengaruhi perilaku ini bertujuan untuk mencapai tujuan perorangan, seperti tujuan diri sendiri atau tujuan teman. Tujuan perorangan tersebut mungkin bersamaan atau mungkin pula berbeda dengan tujuan organisasi.

Seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya, maka bawahan tersebut akan patuh tunduk dan mematuhi segala perintahnya. Keadaan seperti yang dikemukakan tersebut akan menunjang tercapainya prestasi kerja yang optimal

Analisis data untuk menguji hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis statistik parametrik, yaitu analisis regresi dan korelasi sederhana. Sebelum melakukan uji statistika parametrik terlebih dahulu peneliti melakukan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov, yang bertujuan untuk memeriksa apakah data populasi berdistribusi normal atau tidak normal dan uji Linearitas ini dimaksudkan untuk melihat bagaimana bentuk hubungan antara variable bebas dengan variable terikat.

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Data tersebut meliputi variabel prestasi kerja guru (Y) terhadap variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X). Dalam uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS for Window ver.15 berdasarkan pada uji Kolmogorov–Smirnov dengan kriteria yang berlaku untuk menetapkan kenormalan adalah dengan menetapkan taraf signifikansi uji yaitu  $\alpha = 0.05$  yang dibandingkan dengan taraf signifikansi yang diperoleh pada tabel, dengan jumlah n sebanyak 48 responden.

Hipotesis yang diuji adalah:

- H0 : Sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal jika signifikansi yang diperoleh  $>\alpha$
- H1 : Sampel tidak berasal dari populasi yang berdistribusi normal jika signifikansi yang diperoleh  $<\alpha$

Uji normalitas prestasi kerja guru (Y) terhadap kepemimpinan kepala sekolah (X) ini dilakukan berdasarkan pada uji Kolmogorov–Smirnov dengan keluaran berupa *Test of Normality* seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.48: Hasil Pengujian Normalitas Prestasi Kerja Guru (Y) terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>)

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
kepemimpinan	,108	31	,200*	,970	31	,585
prestasi	,136	31	,151	,960	31	,389

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

Dari tabel diatas menunjukkan hasil pengujian uji normalitas data prestasi kerja guru (Y) dan kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan SPSS berdasarkan uji Kolmogorov–Smirnov dengan memperhatikan bilangan pada kolom signifikansi (Sig.) yaitu 0.200 dan 0.151 lebih besar dari 0.05 ( $\alpha$ =taraf signifikansi).

Dapat disimpulkan bahwa untuk variabel terikat yaitu prestasi kerja guru (Y) dan variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X<sub>1</sub>) berasal dari populasi yang berdistribusi "normal" pada taraf signifikansi 0.05.

#### b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel terikat yaitu prestasi kerja guru (Y) terhadap variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X). Pengujian linearitas ini mempergunakan SPSS for

Window ver.15. Pengujian persyaratan ini dilakukan untuk menentukan bentuk analisis regresi antar variabel.

Hipotesis yang diuji adalah:

H0: Model regresi linier, bila  $a > \text{Sig.}$ , berarti bentuk hubungan regresi linier.

H1: Model regresi tidak linier bila  $a < \text{Sig.}$ , berarti bentuk hubungan regresi tidak linier.

Dengan taraf signifikansi yang dipergunakan adalah  $\alpha = 0,05$  dan membandingkan signifikansi yang ditetapkan dengan signifikansi yang diperoleh dari analisis (Sig.)

Uji linearitas prestasi kerja guru (Y) terhadap kepemimpinan kepala sekolah (X) ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS for Window ver.15 seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.49: Hasil Pengujian Linearitas Prestasi kerja Guru (Y) Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kepemimpinan * prest:	Between	(Combined)	256,632	12	21,386	2,279	,056
Groups	Linearity		185,143	1	185,143	19,729	,000
	Deviation from Linea		71,489	11	6,499	,693	,730
	Within Groups		168,917	18	9,384		
	Total		425,548	30			

Hasil analisis menunjukkan bahwa harga F sebesar 0.639 dengan signifikansi 0,730. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan garis antara prestasi kerja guru (Y) terhadap kepemimpinan kepala sekolah (X<sub>1</sub>) ternyata berbentuk linear karena hasil analisis menunjukkan bahwa  $\text{sig.}(0,730) > \alpha (0,05)$ , berarti model regresi linier.

### c. Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian persyaratan analisis menunjukkan bahwa skor setiap variabel penelitian telah memenuhi persyaratan untuk dipakai dalam pengujian statistik lebih lanjut yaitu pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan di bab sebelumnya. Berikut ini disajikan pengujian hipotesis penelitian.

Hipotesis yang akan diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{y1} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y1} > 0$$

Di sini uji hipotesis 0 ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi kerja guru, melawan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) yang menyatakan terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi kerja guru. Pengujian hipotesis tersebut dilakukan dengan menggunakan teknis analisis regresi dan korelasi sederhana dengan bantuan program SPSS.

Dari hasil perhitungan regresi sederhana kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi kerja guru diperoleh korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi kerja guru adalah 0,660. Ketentuan jika signifikansi  $\leq 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan

kepala sekolah dengan prestasi kerja guru. Untuk lebih jelasnya dilihat dari tabel r product moment dibawah ini:

Tabel V.50: Hasil Korelasi Product Moment Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dengan Prestasi kerja Guru (Y)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,660 <sup>a</sup>	,435	,416	2,88	1,921

a. Predictors: (Constant), prestasi  
b. Dependent Variable: kepemimpinan

Pada tabel diketahui korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi kerja guru adalah 0,660. Jika dilihat dari tabel r product moment, pada  $n = 31$ , dengan kesalahan 5% adalah 0,349 atau 1% adalah 0,449 berarti Pearson korelasi atau r hitung ( $0,660 > r$  tabel 0,349 atau 0,449). Koefisien Determinasi ( $r^2 = 0,435$  atau 43.5% artinya besarnya kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru adalah 43.5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji coba linieritas regresi Y atas X ditunjukkan dalam tabel ANOVA di bawah ini:

Tabel V.51: *Analysis of Variance* (ANOVA) Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dengan Prestasi kerja Guru (Y)

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185,143	1	185,143	22,334	,000 <sup>a</sup>
	Residual	240,406	29	8,290		
	Total	425,548	30			

a. Predictors: (Constant), prestasi  
b. Dependent Variable: kepemimpinan

Tabel anova menunjukkan  $F_{hitung}$  sebesar = 22.334 dengan  $df_1$  = derajat kebebasan pembilang 1 dan  $df_2$  = derajat kebebasan penyebut 29. Pada kolom signifikan terdapat 0,000 maka  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak. Membandingkan dengan  $F$  tabel dengan  $df_1$  dan  $df_2$  29 untuk taraf signifikansi 5% yaitu 4,05 dan 1% yaitu 7,21. Maka  $F_{hitung}$  (22.334) >  $F_{tabel}$  (4,22 dan 7,72) berarti  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak, artinya terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja.

Tabel V.52: Koefisien Regresi Linear Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) dengan Prestasi kerja Guru (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,062	7,499		2,542	,017
	prestasi	,643	,136	,660	4,726	,000

a. Dependent Variable: kepemimpinan

Persamaan Regresi Sederhana  $Y = a + bX$ , berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi  $Y = 19.062 + 0.643 X$ , dimana harga  $a = 19.062$  dan harga  $b = 0,643$ . Persamaan regresi digunakan untuk melakukan ramalan

(forecasting/estimasi) bagaimana pengaruh variable independent terhadap besarnya perubahan variable dependent.

$$Y = 19.062 + 0.643 X$$

Persamaan regresi ini artinya setiap nilai kepemimpinan kepala sekolah bertambah 1, maka nilai prestasi kerja bertambah 0,643 dimulai pada konstanta 19.062 atau nilai kepemimpinan kepala sekolah bertambah 10 maka prestasi kerja bertambah sebesar 6.43.

Sekolah Guru Terhadap Prestasi kerja guru SMA Negeri 1 Tapung Hulu, dapat dilihat pada langkah berikut ini:

$$\begin{aligned} R &= \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\ &= \frac{(31)(93073) - (1687)(1705)}{\sqrt{\{(31)(92231) - (1190)^2\} \{(31)(46082) - (1705)^2\}}} \\ &= \frac{2885263 - 2876335}{\sqrt{\{(2859161) - (2845969)\} \{(2920913) - (2907025)\}}} \\ &= \frac{1916}{\sqrt{10031512}} \\ &= \frac{8928}{13535,52} \\ &= 0.660 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka diketahui bahwa nilai  $r = 0,660$  sedangkan  $r$  tabel untuk  $n = 31$  pada  $\alpha = 0.05$  adalah  $0.355$ , karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel atau,  $0.605 > 0.355$ , dengan demikian variable  $X$  (Kepemimpinan Kepala Sekolah

Guru) dan variable Y (Prestasi Kerja Guru) terdapat pengaruh. Oleh sebab itu hipotesis yang dikemukakan yaitu diduga terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Prestasi Kerja Guru di SMA Negeri 1 Tapung Hulu “diterima”.

Untuk melihat besarnya pengaruh kedua variabel dengan melihat koefisien determinasi dengan rumus:  $KD = r^2 \times 100\% = (0.660^2 \times 100\%) = 0.435 \times 100\% = 43.5\%$ .

Pada langkah terakhir pengolahan data adalah menguji keberartian koefisien korelasi (tingkat signifikansi) yaitu untuk mengetahui perbedaan variable X (Kepemimpinan Kepala Sekolah Guru) dan variable Y (Prestasi Kerja Guru) dengan menggunakan rumus *t test* sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}} \\
 t &= \frac{0.66 \sqrt{31 - 2}}{\sqrt{1 - 0.66^2}} \\
 t &= \frac{0.66 \times 5.38516}{\sqrt{1 - 0.43507}} \\
 t &= \frac{3.55204}{0.75162} \\
 t &= 4.726
 \end{aligned}$$

Interpretasi  $t_0$  dengan prosedur sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ); Ada terdapat perbedaan Mean yang signifikan antara Variable X dan Y

2. Merumuskan Hipotesis Nihil ( $H_0$ ); Tidak ada (tidak terdapat) perbedaan mean antara Variable X dan Variable Y.

Untuk menguji kebenaran kedua hipotesis dengan membedakan besarnya  $t$  hasil perhitungan ( $T_0$ ) dan  $t$  yang tercantum pada tabel dengan rumus  $df$  atau  $db=N-2$ ,  $df$  atau  $db$

$$= (31) - 2$$

$$= 29$$

Karena  $t_0$  ( $t$  hitung)  $4.72 > t_t$  ( $t$  tabel)  $2.045$  pada taraf kepercayaan  $5\%$  maka dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  (hipotesa alternatif) di terima, berarti terdapat perbedaan variable X (Kepemimpinan Kepala Sekolah Guru) dan variable Y (Prestasi Kerja Guru).

Kepemimpinan kepala sekolah akan lebih efektif apabila saling membutuhkan antara yang satu dengan yang lain, dan dilakukan dengan bertatap muka langsung. Untuk itu melakukan kepemimpinan kepala sekolah antar guru terjadi secara baik, sopan, dan lemah lembut serta menyejukkan, hal ini bisa diperlihatkan dalam bentuk perhatian yang diberikan pada rekan kerja, saling terbuka dan jujur, demikian juga sebaliknya, para rekan kerja dalam menyampaikan maksudnya, supaya disampaikan dalam suasana yang hangat dan bersahabat, sehingga mendapat input-input sebagai bahan masukan untuk mengevaluasi perkembangan pribadi, kelompok maupun organisasi.

Gambaran data kepemimpinan kepala sekolah diperoleh bahwa total skor tertinggi  $62$  dan skor terendah  $47$ , berarti rentangan skor  $15$ . Dengan melihat rentangan skor tertinggi dan terendah menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala

sekolah di SMA Negeri 1 Tapung Hulu masih beragam, rata-rata skor yang diperoleh dari 31 orang sebesar 54.42. Dari hasil pengolahan data diperoleh bahwa simpangan baku 3.77; modus sebesar 51; dan median sebesar 55. Selanjutnya data hasil penelitian dibuat dalam daftar distribusi frekuensi dengan jumlah kelas sebanyak 6 dan panjang kelas 3. Selanjutnya data hasil penelitian dibuat dalam daftar distribusi frekuensi dengan penyebaran data bervariasi.

Gambaran data prestasi kerja diperoleh skor rata-rata adalah 55.00; sedangkan simpangan baku sebesar 3.86; modus 52; dan median 55. Selanjutnya data hasil penelitian dibuat dalam daftar distribusi frekuensi dengan jumlah kelas sebanyak 6 kelas dengan panjang kelas 3. Penyebaran distribusi frekuensi data prestasi kerja guru masih bervariasi.

Uji normalitas yang dilakukan berdasarkan pada uji Kolmogorov–Smirnov untuk mengetahui normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Data tersebut meliputi variabel prestasi kerja guru (Y) terhadap variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan memperhatikan bilangan pada kolom signifikansi (Sig.) yaitu 0.200 dan 0.151 lebih besar dari 0.05 ( $\alpha$ =taraf signifikansi). Dapat disimpulkan bahwa untuk variabel terikat yaitu prestasi kerja guru (Y) dan variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) berasal dari populasi yang berdistribusi "normal" pada taraf signifikansi 0.05.

Hasil analisis uji linearitas bertujuan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel terikat yaitu prestasi kerja guru (Y) terhadap variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X). menunjukkan bahwa harga F sebesar 0.639

dengan signifikansi 0,730. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan garis antara prestasi kerja guru (Y) terhadap kepemimpinan kepala sekolah (X<sub>1</sub>) ternyata berbentuk linear karena hasil analisis menunjukkan bahwa  $\text{sig.}(0,730) > \alpha (0,05)$ , berarti model regresi linier.

Dapat disimpulkan bahwa untuk variabel terikat yaitu prestasi kerja guru (Y) dan variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X<sub>1</sub>) berasal dari populasi yang berdistribusi "normal" pada taraf signifikansi 0.05.

Tingkat pengaruh antara kedua variabel berada pada kategori sedang atau cukup kuat yaitu 0.660 (Sugiyono, 2005:214). Koefisien determinasi (R square) adalah 0,435 kontribusi tingkat kepemimpinan kepala sekolah guru dengan prestasi kerja guru adalah sebesar 43.5% selebihnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yang berbunyi “Ada hubungan antara Kepemimpinan kepala sekolah Guru dengan Prestasi kerja guru dapat diterima”.

Kepemimpinan kepala sekolah guru di SMA Negeri 1 Tapung Hulu memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap prestasi kerja guru. Artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah guru maka akan baik pula prestasi kerja guru. Sebaliknya semakin jelek kepemimpinan kepala sekolah guru maka akan jelek pula prestasi kerja guru. Terlihat bahwa kepemimpinan kepala sekolah maupun prestasi kerja guru masih berada dalam kategori sedang.

Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dimungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi, organisasi dapat macet atau berantakan. Begitu juga dalam suatu sekolah, informasi yang baik antara sesama guru dapat menjadikan sekolah berfungsi sebagaimana mestinya.

Menurut James W. Walker (1992:258), meraih prestasi yang optimal adalah pekerjaan yang sulit. Hal ini tergantung dari tindakan atau motivasi masing-masing individu yang sangat dipengaruhi oleh bagaimana individu merespon kondisi yang mempengaruhi pekerjaannya.

Usaha dalam bekerja dapat ditunjukkan oleh guru dalam mengajar dengan adanya keinginan untuk memperbaiki kualitas pembelajaran, kesungguhan dalam bekerja. Usaha dalam bekerja yang diperlihatkan oleh guru merupakan wujud dari Prestasi kerja yang dicapainya.

Keberhasilan kerja, dapat dilihat dari keberhasilan guru dalam mengajar yang ditunjukkan oleh nilai KKM yang dicapai oleh siswa. Keberhasilan ini merupakan salah satu bentuk Prestasi kerja yang diperoleh oleh guru.

Kemampuan dalam bekerja yang merupakan Prestasi kerja guru dapat dilihat dari kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, ketercapaian kompetensi dasar yang termuat dalam kurikulum.

Keterampilan dalam bekerja, dapat dilihat dari kemampuan guru dalam pengelolaan kelas, keterampilan mengajar, dan mengatasi permasalahan belajar

siswa. Keterampilan ini merupakan kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh guru sebagai pendidik.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data mengenai hubungan kepemimpinan kepala sekolah guru dengan prestasi kerja guru SMA Negeri 1 Tapung Hulu yang diolah melalui jawaban responden dari Kepemimpinan kepala sekolah guru SMA Negeri 1 Tapung Hulu dan prestasi kerja guru SMA Negeri 1 Tapung Hulu, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMA Negeri 1 Tapung Hulu termasuk dalam kategori sedang. Ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah masih belum memenuhi seperti yang diharapkan atau memperlihatkan fungsi yang belum optimal yang terlihat hanya 59 responden atau 9.52% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 116 responden atau 18.71%, yang menyatakan ragu-ragu 175 responden atau 28.23%, 133 responden atau 21.45% yang menyatakan tidak setuju adalah 137 responden atau 22.10% yang menyatakan sangat tidak setuju.
2. Prestasi Guru di SMA Negeri 1 Tapung Hulu termasuk dalam kategori sedang. Ini memperlihatkan bahwa prestasi kerja guru masih belum optimal atau seperti yang diharapkan terlihat bahwa 87 responden atau 14.03% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 99 responden atau 15.97%, yang menyatakan ragu-ragu

152 responden atau 24.52%, 136 responden atau 21.94% yang menyatakan tidak setuju adalah 146 responden atau 23.55% yang menyatakan sangat tidak setuju.

3. Ada hubungan kepemimpinan kepala sekolah guru dengan prestasi kerja guru SMA Negeri 1 Tapung Hulu dan memiliki korelasi positif yang signifikan. Tingkat pengaruh antara kedua variabel ada pada kategori cukup tinggi yaitu 0,660. Sedangkan koefisien determinasi (*R square*) adalah 0,435 kontribusi tingkat kepemimpinan kepala sekolah guru terhadap prestasi kerja guru adalah sebesar 43.5%, sedangkan selebihnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
4. Kepemimpinan kepala sekolah dan prestasi guru di SMA Negeri 1 Tapung Hulu terlihat sedang, bila semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri 1 Tapung Hulu yang diperoleh maka semakin tinggi pula dari prestasi kerja guru SMA Negeri 1 Tapung Hulu. Hal ini juga sebagai dampak dari adanya hubungan kepemimpinan kepala sekolah guru dengan prestasi kerja guru.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka pada bagian ini perlu diberikan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini:

1. Dengan diterima hipotesis penelitian ini yaitu ada hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi kerja guru maka diharapkan kepada kepala sekolah agar tetap bisa menjaga nilai-nilai kepemimpinan dalam bekerja dan

dapat lebih ditingkatkan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja guru dimasa yang akan datang

2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan lemahnya kepemimpinan kepala sekolah dan disarankan di sekolah lebih menumbuhkan sifat keteladanan kepemimpinan baik dalam perilaku maupun ucapan.
3. Untuk memperoleh hasil penelitian yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan, penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan variabel lain yang belum digunakan pada penelitian ini
4. Sebagai bahan penelitian lebih lanjut bagi pihak yang terkait, dimasa mendatang, terutama dalam peningkatan kualitas pendidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma, *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: Rajawali Pres, 1991
- Ary H. Gunawan, *Administrasi Sekolah, Administrasi Pendidikan Makro*, Jakarta: Rineka Cipta, 1996)
- Buchari Zainun, *Manajemen dan Motivasi* .Jakarta: Balai Aksara, 1994.
- Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2002.
- Djaswidi Al Hamdani. *Pengembangan kepemimpinan Transformasional pada Lembaga Pendidikan Islam.*( Bandung: Nuansa Aulia)
- Edmund R. Gray and Larry R. Smeltzer, *Management ; The competitive Edge*, .Singapore : MacMilan, 1990.
- Gary Yukl, 1994. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta. Prenhallindo
- Faustino Cardoso Gimes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, .Yogyakarta : Andi Offsett, 1995.
- Hasibuan.. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta. Bumi Aksara. 2003.
- James W. Walker, *Human Resource Strategy*,Singapore : McGraw-Hill, 1992)
- JPG. Sianipar, *Budaya Kerja* . LAN RI, 1998.
- M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung : Remaja Rosdakrya, 2004.
- Prof.Dr.Veithzal Rivai, M.B.A. 2004.*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT.Raja Grafindo Persada
- Robbins. *Organizational Behavior, Concepts, Controversies, Applications*. (United Stated of America; Prentice Hall International)

Siswanto Sastrohadiwiryo.. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta. Bumi aksara, 2002.

Stephen P. Robbin, *Essential Organizational Behavior* .New Jersey : Prentice Hall, 1992.

T. Hani Handoko.2008. *Manajemen*.Yogyakarta. BPFE

Wahjo Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah. Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. (Jakarta, Rajawali Pers,2007)

## DAFTAR TABEL

Halaman	
1.	Tabel. IV.1 Keadaan Guru SMA 1 Tapung Hulu..... 30
2.	Tabel. IV.2 Tenaga Administrasi SMA 1 Tapung Hulu ..... 31
3.	Tabel. IV.3 Keadaan Siswa SMA 1 Tapung Hulu ..... 32
4.	Tabel. IV.4 Kondisi Siswa SMA 1 Tapung Hulu ..... 32
5.	Tabel. IV.5 Sarana dan Prasarana SMA 1 Tapung Hulu ..... 33
6.	Tabel. IV.6 Sarana dan Prasarana yang Mendukung Kegiatan SMA 1 Tapung Hulu ..... 34
7.	Tabel. V.1 Keadaan Responden Ditinjau dari Tingkat Pendidikan ..... 36
8.	Tabel. V.2 Keadaan Responden Ditinjau dari Tingkat Umur..... 36
9.	Tabel. V.3 Keadaan Responden Ditinjau dari Jenis Kelamin..... 37
10.	Tabel. V.4 Tanggapan Responden tentang (1) Kepala Sekolah Meminta Guru untuk Mengikuti Pelatihan ..... 38
11.	Tabel. V.5 Tanggapan Responden tentang (2) Kepala Sekolah Mengatakan Bahwa Tiap Guru Memiliki Potensi yang Berbeda-beda ..... 39
12.	Tabel. V.6 Tanggapan Responden tentang (3) Kepala Sekolah Mengatakan Bahwa Guru Memiliki Kemampuan Untuk menyelesaikan Tugas dengan Baik..... 39
13.	Tabel V.7 Tanggapan Responden tentang (4) Kepala Sekolah Mengajak Guru untuk Berpartisipasi dalam Mencapai Tujuan Organisasi ..... 40
14.	Tabel V.8 Tanggapan Responden tentang (5) Kepala Sekolah Melakukan Pembinaan Guna Peningkatan Keterampilan Kerja Guru ..... 40

15.	Tabel V.9	Tanggapan Responden tentang (6) Kepala Sekolah Memberikan Bimbingan Guna Peningkatan Pengetahuan kerja Guru .....	41
16.	Tabel V.10	Tanggapan Responden tentang (7) Kepala Sekolah Menyarankan Agar Guru Selalu Melakukan Perbaikan Hasil Kerja Kearah yang Lebih Baik .....	41
17.	Tabel V.11	Tanggapan Responden tentang (8) Kepala Sekolah Memberikan Penghargaan Kepada Guru yang Memiliki Hasil Kerja Baik.....	42
18.	Tabel V.12	Tanggapan Responden tentang (9) Kepala Sekolah Meminta Pendapat Guru Agar Tujuan Organisasi dapat Tercapai.....	42
19.	Tabel V.13	Tanggapan Responden tentang (10) Kepala Sekolah Memibatkan Guru dalam Pengambilan Keputusan yang Berkaitan dengan Tujuan Organisasi .....	43
20.	Tabel V.14	Tanggapan Responden tentang (11) Kepala Sekolah Memberikan Kesempatan Kepada Guru untuk Ikut Serta dalam menetapkan Anggaran Belanja .....	43
21.	Tabel V.15	Tanggapan Responden tentang (12) Kepala Sekolah Mempromosikan Guru untuk Memangku Jabatan yang lebih Tinggi dari Semula.....	44
22.	Tabel V.16	Tanggapan Responden tentang (13) Kepala Sekolah Memberikan Pengertian Guru yang Tidak dapat Menyelesaikan Tugas pada Waktunya.....	44
23.	Tabel V.17	Tanggapan Responden tentang (14) Kepala Sekolah Memberikan Masukan Terhadap Pelaksanaan Tugas Guru..	45
24.	Tabel V.18	Tanggapan Responden tentang (15) Kepala Sekolah Memberikan Masukan Terhadap Pelaporan Hasil Pekerjaan.....	45
25.	Tabel V.19	Tanggapan Responden tentang (16) Kepala Sekolah Memberikan Pedoman Melaksanakan Pekerjaan .....	46

26.	Tabel V.20	Tanggapan Responden tentang (17) Kepala Sekolah Memberikan Pertimbangan-Pertimbangan Agar Pekerjaan dapat Diselesaikan dengan Baik .....	46
27.	Tabel V.21	Tanggapan Responden tentang (18) Kepala Sekolah Memberikan Kewenangan Pada Guru dalam Mengatur Prioritas Kerja .....	47
28.	Tabel V.22	Tanggapan Responden tentang (19) Kepala Sekolah Memberikan Kewenangan Pada Guru dalam Mengeluarkan Ide atau Gagasan dalam Rapat.....	47
29.	Tabel V.23	Tanggapan Responden tentang (20) Kepala Sekolah Memberikan Kewenangan Pada Guru dalam Mengajukan Pertanyaan Berkaitan dengan Tugas dan Tanggung Jawab..	48
30.	Tabel V.24	Rekapitulasi Data Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	49
31.	Tabel V.25	Distribusi Frekwensi dari Data Variabel I (X) Kepemimpinan .....	50
32.	Tabel V.26	Tanggapan Responden Tentang (1) Saya Berusaha agar Pekerjaan menjadi Lebih Baik .....	52
33.	Tabel V.27	Tanggapan Responden Tentang (2) Saya Meningkatkan Kualitas Kerja Saya.....	52
34.	Tabel V.28	Tanggapan Responden Tentang (3) Saya Berusaha Agara Prestasi Belajar Peserta Didik terus Meningkat.....	53
35.	Tabel V.29	Tanggapan Responden Tentang (4) Saya Datang dan Pulang Tepat pada Waktunya .....	53
36.	Tabel V.30	Tanggapan Responden Tentang (5) Saya Berusaha Agar Kepala Sekolah Puas dengan Tugas yang Saya Kerjakan ....	54
37.	Tabel V.31	Tanggapan Responden Tentang (6) Saya Melaksanakan Tugas Dengan Baik.....	54
38.	Tabel V.32	Tanggapan Responden Tentang (7) Saya Mengerjakan Pekerjaan Sesuai dengan Prosedur.....	55
39.	Tabel V.33	Tanggapan Responden Tentang (8) Dalam Bekerja Saya Berorientasi pada Hasil .....	55

40.	Tabel V.34	Tanggapan Responden Tentang (9) Saya Menyelesaikan Tugas Sesuai dengan Rencana yang sudah Ditentukan .....	56
41.	Tabel V.35	Tanggapan Responden Tentang (10) Saya Bekerjasama dengan Rekan untuk Memperoleh Hasil yang optimal.....	56
42.	Tabel V.36	Tanggapan Responden Tentang (11) Saya Mengikuti Penataran untuk Meningkatkan Kinerja.....	57
43.	Tabel V.37	Tanggapan Responden Tentang (12) Saya Mengikuti Pelatihan yang Dilaksanakan di KKG .....	57
44.	Tabel V.38	Tanggapan Responden Tentang (13) Saya Mempersiapkan Perangkat Sebelum Mengajar .....	58
45.	Tabel V.39	Tanggapan Responden Tentang (14) Saya Meningkatkan Kemampuan Saya dalam Mengembangkan Metode Pembelajaran.....	58
46.	Tabel V.40	Tanggapan Responden Tentang (15) Saya Berusaha Agar Siswa Memahami Apa yang Saya Ajarkan.....	59
47.	Tabel V.41	Tanggapan Responden Tentang (16) Saya Berusaha Meningkatkan Keterampilan Mengajar .....	59
48.	Tabel V.42	Tanggapan Responden Tentang (17) Saya Berusaha Meningkatkan Keterampilan Bertanya pada Siswa .....	60
49.	Tabel V.43	Tanggapan Responden Tentang (18) Saya Meningkatkan Keterampilan Mengajar baik Secara Individual Maupun Berkelompok.....	60
50.	Tabel V.44	Tanggapan Responden Tentang (19) Dalam Mengajar Saya Memvariasikan Metode Mengajar .....	61
51.	Tabel V.45	Tanggapan Responden Tentang (20) Saya Mengembangkan Teknik Evaluasi Untuk Memberikan Penilaian pada Siswa.....	61
52.	Tabel V.46	Rekapitulasi Data Prestasi Kerja.....	62

53.	Tabel V.47	Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja Guru Variabel II (Y).....	63
54.	Tabel V.48	Hasil Pengujian Normalitas Prestasi Kerja Guru (Y) Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ).....	67
55.	Tabel V.49	Hasil Pengujian Linearitas Prestasi Kerja Guru (Y) Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ).....	68
56.	Tabel V.50	Hasil Korelasi Product Moment Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) Dengan Prestasi Kerja Guru (Y).....	69
57.	Tabel V.51	Analisis of Variance (ANOVA) Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) Dengan Prestasi Kerja Guru (Y).....	70
58.	Tabel V.52	Koefisien Regresi Linear Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) Dengan Prestasi Kerja Guru (Y).....	70

## DAFTAR LAMPIRAN

Halaman		
1.	Lampiran 1.	Instrument Prestasi Kerja..... 82
2.	Lampiran 2.	Instrument Kepemimpinan..... 83
3.	Lampiran 3.	Data Hasil Penelitian Kepemimpinan ..... 84
4.	Lampiran 4.	Data Hasil Penelitian Prestasi Kerja ..... 85
5.	Lampiran 5.	Tabel <i>Output SPSS for Windows Ver. 16.00</i> ..... 86
6.	Lampiran 6.	Tabel Penolong Data Hasil Penelitian ..... 87
7.	Lampiran 7.	Tabel t ..... 90