

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 4 KERINCI**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Salah Satu Syarat guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd)**

Oleh:

PIPI YUSKARLINA
NIM: 04.096.15

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

KERINCI
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI

2020/1441 H



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) KERINCI

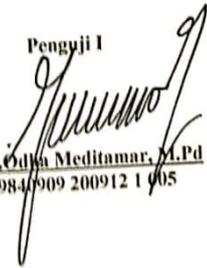
Alamat: Jln Kaptan Muradl desa sumur gedang kec. Pesisir bukit sungai penuh telp. (0748)
21068 Fax. (0748) 22114 kode pos. 37112 website: www. iainkerinci.ac.id
e-mail: info@iainkerinci.ac.id

PENGESAHAN

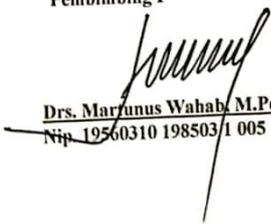
Skripsi ini telah di munaqasyahkan oleh sidang Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci pada hari *Senin 11 Mei 2020*, dan telah diterima sebagai bagian dari syarat-syarat yang harus di penuhi guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) KERINCI

Penguji I


Mhd. Edha Meditamar, M.Pd
Nip. 19840909 200912 1 005

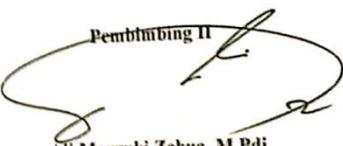
Pembimbing I


Drs. Marjunus Wahab, M.Pdi
Nip. 19560310 198503 1 005

Penguji II


Rhomly Handican, M.Pd
Nip. 19930522 201903 1 010

Pembimbing II


Ali Marzuki Zebua, M.Pdi
Nip. 19880504 201801 1 001

Drs. H. Martunus Wahab, M. Pd
Ali Marzuki Zebus, M. Pd
Dosen Institut Agama Islam
Negeri (IAIN) Kerinci

Sungai Penuh, Februari 2020
Kepada Yth:
Rektor IAIN Kerinci
Di-
Sungai Penuh

AGENDA	
NOMOR :	117
TANGGAL :	27 04 2020
PARAF :	

NOTA DINAS

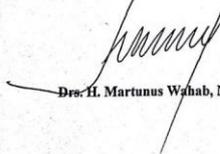
Assalamu'alaikum, Wr, Wb

Dengan hormat, setelah membaca dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara/i **PIPI YUSKARLINA, NIM. 04.096.15** yang berjudul "**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Kerinci**" telah dapat diajukan untuk dimunaqasyahkan guna melengkapi tugas dan memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci. Maka dengan ini kami ajukan skripsi tersebut, kiranya diterima dengan baik.

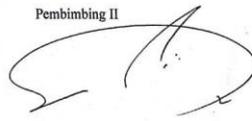
Demikianlah, kami ucapkan terima kasih semoga bermanfaat bagi agama, bangsa dan negara.

Wassalam,

Pembimbing I


Drs. H. Martunus Wahab, M. Pd

Pembimbing II


Ali Marzuki Zebus, M. Pd

PERSEMBAHAN

Puji syukur kusembahkan kepadaMu Ya Allah, atas segala rahmat dan juga kesempatan serta takdirMu sya bisa menjadi pribadi yang berpikir, berilmu, beriman dan bersabar. Dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan segala kekurangannya. Serta terimakasih kuucapkan kepadaMu Ya-Rabb, karena sudah menghadirkan orang-orang berarti disekeliling saya yang selalu memberi semangat dan do'a, sehingga skripsi saya ini dapat diselesaikan dengan baik.

Untuk karya sederhana ini aku persembahkan untuk ibuda tercinta (Yustri), nenek tercinta (almarhumah Nurcahaya), kakek tercinta (Kamaruzaman) dan paman tercinta (Sanusi) serta orang-orang yang telah memberi semangat kepadaku untuk dapat menyelesaikan tugas akhir saya.

MOTTO

“Dan Allah tidak menjadikan pemberian bala bantuan itu melainkan sebagai khabar gembira bagi (kemenangan)mu, dan agar tenteram hatimu karenanya. Dan kemenanganmu itu hanyalah dari Allah Yang Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana”.¹ (QS. Ali Imran : 126)

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

KERINCI

¹ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan terjemahan, Al-Jummaatul Ali (Jakarta, PT. Ahaya, 2004), hal 145.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah Yang Maha Esa, yang telah memberikan bimbingan, lindungan dan petunjuk serta anugerah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang sederhana ini.

Shalawat dan salam penulis sampaikan kepada junjungan alam Nabi Muhammad SAW sebagai Rasul terakhir yang diutus Allah SWT dengan membawa petunjuk dan pedoman bagi kehidupan umat manusia di dunia dan akhirat, yaitu Agama Islam.

Berkat Bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, akhirnya penelitian pendidikan ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, sudah sepantasnya penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan penelitian pendidikan ini. Ucapan terima kasih tersebut penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Y. Sonafist, M.Ag, sebagai Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci beserta Bapak Drs. Bahrun, M.Ag (Wakil Rektor I), Drs. H. Asa'ri, M.Ag (Wakil Rektor II) dan Jalwis, S.Ag, M.Ag (Wakil Rektor III) yang telah mengizinkan menjadi mahasiswa di IAIN Kerinci.
2. Bapak Dr. Dairabi Kamil, S.Pd., M.Ed sebagai Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan dan bapak Drs. Saaduddin M. PdI sebagai Wakil Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci yang telah memberikan fasilitas belajar dari awal hingga akhir.
3. Bapak M. Odha Meditamar, M.Pd sebagai Ketua dan bapak Seprianto, M.Pd sebagai sekretaris program studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Kerinci yang telah memberikan bantuan dan arahan selama penulis menjalani perkuliahan.

4. Pembimbing I Bapak Drs. H. Martunus Wahab, M. PdI dan Pembimbing II Bapak Ali Marzuki Zebus, M. Pd yang telah memberikan arahan, bimbingan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
5. Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama penulis melaksanakan perkuliahan di IAIN Kerinci.
6. Mahasiswa IAIN Kerinci yang telah memberikan bantuan selama penulis menjalani perkuliahan.
7. Kepala perpustakaan IAIN Kerinci yang telah memberikan bantuan selama penulis mendapatkan referensi dalam menyelesaikan skripsi.
8. Kepala SMPN 4 Kerinci yang telah member izin penulis untuk mengadakan penelitian. Serta para guru, karyawan dan teman-teman seperjuangan yang telah memberikan sedikit banyaknya sumbangan pemikiran dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya setiap kata dan langkah serta perbuatan selalu penulis iringi dengan do'a semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya bagi para pembaca pada umumnya. Penulis juga mengharapkan saran dan kritik untuk menyempurnakan skripsi ini.

Sungai Penuh, Februari 2020
Penulis

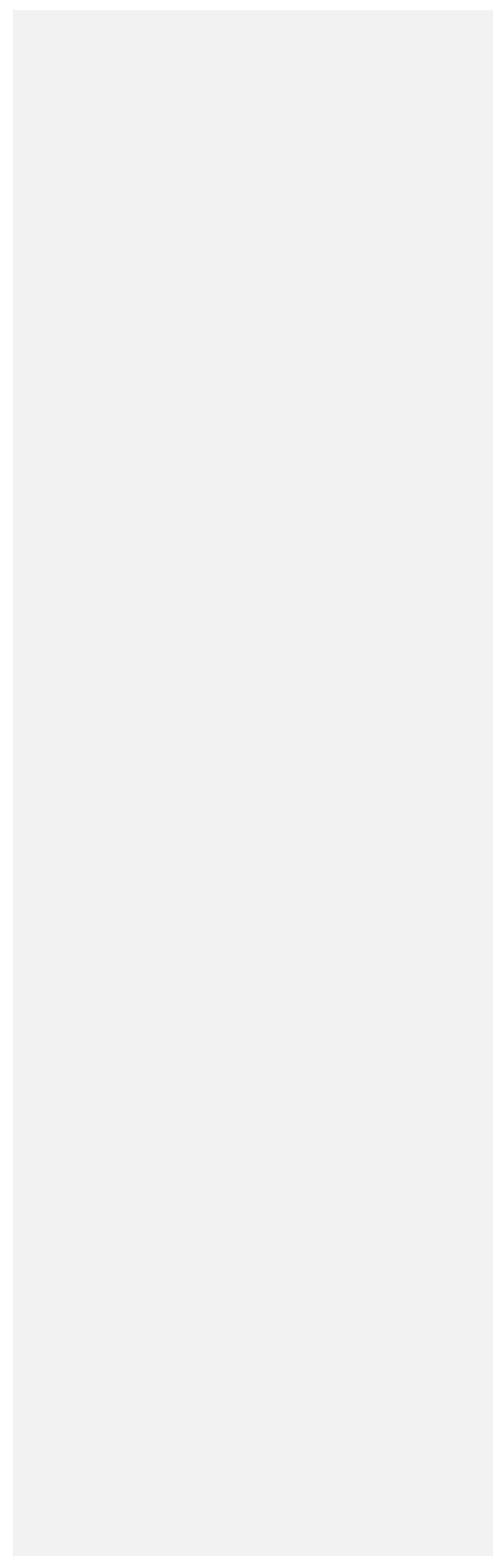
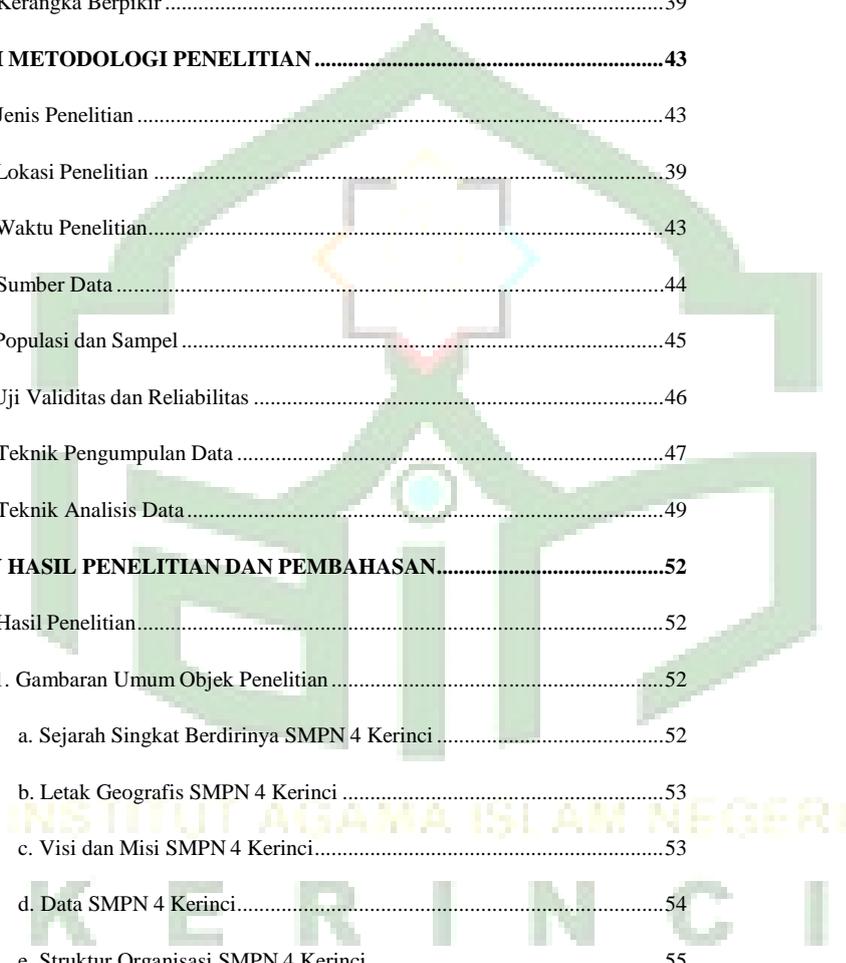
PIPI YUSKARLINA
NIM. 04.096.15

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
NOTA DINAS	ii
PERSEMBAHAN DAN MOTTO	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Batasan Masalah	9
C. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	9
E. Definisi Operasional	12
F. Tinjauan Pustaka	12
G. Hipotesis.....	15
BAB II LANDASAN TEORI.....	16
A. Kepemimpinan Transformasional	16
1. Perspektif Kepemimpinan Transformasional	16
2. Pengertian Kepemimpinan Transformasional.....	18
3. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional	24
B. Kinerja Guru	25
1. Pengertian Kinerja Guru	25

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	26
3. Indikator Kinerja Guru.....	32
C. Kepemimpinan Transformatif Dalam Meningkatkan Kinerja Guru	35
D. Kerangka Berpikir	39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	43
A. Jenis Penelitian	43
B. Lokasi Penelitian	39
C. Waktu Penelitian.....	43
D. Sumber Data	44
E. Populasi dan Sampel	45
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	46
G. Teknik Pengumpulan Data	47
H. Teknik Analisis Data	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Hasil Penelitian.....	52
1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	52
a. Sejarah Singkat Berdirinya SMPN 4 Kerinci	52
b. Letak Geografis SMPN 4 Kerinci	53
c. Visi dan Misi SMPN 4 Kerinci.....	53
d. Data SMPN 4 Kerinci.....	54
e. Struktur Organisasi SMPN 4 Kerinci	55
f. Tenaga Pendidik.....	56
g. Jumlah Peserta Didik.....	57



h. Sarana dan Prasarana	57
B. Analisis Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis	58
1. Kepemimpinan Transformasional Kepala SMPN4 Kerinci.....	59
2. Kinerja Guru SMPN 4 Kerinci	60
3. Analisis Data.....	61
a. Uji Normalitas	61
b. Analisis Regresi.....	62
c. Uji Hipotesis	64
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	66
1. Kepemimpinan Transformasional Kepala SMPN 4 Kerinci.....	66
2. Kinerja Guru SMPN 4 Kerinci	66
3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru SMPN 4 Kerinci	68
BAB V PENUTUP.....	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR LAMPIRAN

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Jawaban Angket48



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Jawaban Angket48



DAFTAR TABEL

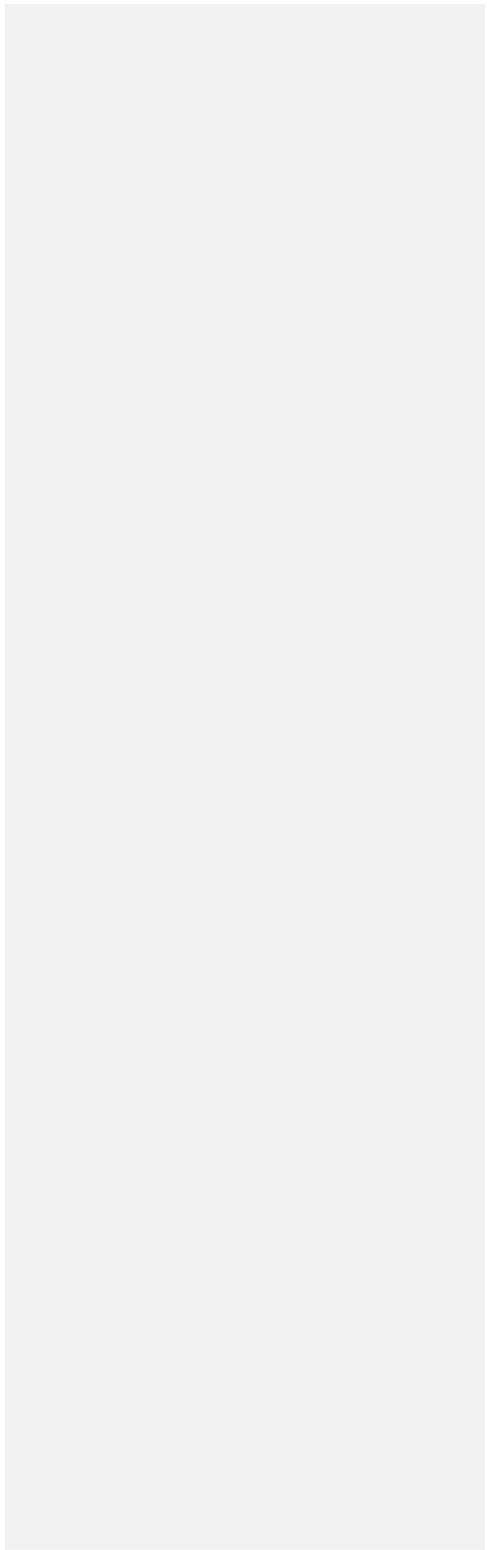
Tabel 3.1 Skor Jawaban Angket	48
Tabel 4.1 Daftar Tenaga Pendidik SMPN 4 Kerinci	56
Tabel 4.2 Jumlah Peserta Didik SMPN 4 Kerinci Tahun 2019/2020	57
Tabel 4.3 Sarana dan Prasarana	57
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi dan Persentase Kepemimpinan Transformasional.....	59
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi dan Persentase Kinerja Guru	60
Tabel 4.6 Uji Normalitas.....	61
Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi.....	62
Tabel 4.8 Hasil Persentase Uji Pengaruh	

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir.....42

Gambar 4.1 Struktur SMPN 4 Kerinci.....55





INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Guru merupakan sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan siswa. Guru merupakan unsur penting di sekolah karena kinerja guru menentukan keberhasilan siswa dan pada akhirnya menentukan kualitas pendidikan sekolah.

Kinerja guru di sekolah merujuk kepada perilaku guru dalam melaksanakan pekerjaan keguruan yaitu mengajar. Kinerja guru berkaitan erat dengan apa yang guru lakukan dan bagaimana hal itu berpengaruh terhadap kegiatan belajar siswa. Kinerja guru adalah seluruh usaha guru untuk mengantarkan proses pembelajaran mencapai tujuan pendidikan. Adapun kinerja guru meliputi seluruh professional sebagai guru.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, seorang guru professional harus memiliki empat kompetensi dasar dalam pendidikan. Adapun empat kompetensi itu adalah kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Kompetensi professional adalah kemampuan seorang guru dalam mengelola proses belajar mengajar yang meliputi pengelolaan kelas, penguasaan materi belajar, strategi mengajar dan penggunaan media belajar. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam memahami

proses pembelajaran. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi yang baik dengan warga sekolah maupun warga dimana tempat guru itu berada. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan guru dalam bertingkah laku, bersikap dan bersifat yang baik terhadap anak didiknya serta orang disekitarnya.

Selain kompetensi guru, budaya kinerja guru juga berperan penting dalam meningkatkan pelaksanaan proses pembelajaran karena dengan budaya kinerja semua kegiatan kerja dapat berjalan dengan teratur, terarah, dan tertib. Budaya kinerja akan memberikan kontribusi terhadap berbagai kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, yakni adanya kegairahan dalam berkerja, semangat kerja yang tinggi dan percaya diri akan berhasil.¹

Menurut Cullingford ada lima karakteristik guru: *“Five characteristics of effective teacher performance in the teaching and learning process, namely: Integrity. Effective teachers always do their best (always trying to work and do better). Learning (Learning). Have the quality of learning and arouse curiosity of learners. Organization (Organization). Effective teacher performance has the ability to manage classes with the best preparation for teaching in class, both in groups and individually. Communication (Communication). Having a quality appearance that attracts the attention of students and peers, is able to demonstrate that attention through ideas and*

¹ Tabrani, *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru Sekolah Dasar* (Jakarta: PT. Nusantra Ceriapratama, 2000), hal 14.

stories that have value. Humor. Have a sense of humor to liven up the classroom atmosphere and lighten the burden”.

Pendapat di atas dapat diartikan bahwa ada lima karakteristik kinerja guru yang efektif dalam proses belajar mengajar, yaitu: *Integrity* (Integritas). Guru yang efektif senantiasa berbuat yang terbaik (selalu berusaha untuk bekerja dan berbuat lebih baik). *Learning* (Pembelajaran). Memiliki kualitas pembelajaran dan membangkitkan rasa ingin tahu pembelajar. *Organization* (Organisasi). Kinerja guru yang efektif mempunyai kemampuan mengelola kelas dengan persiapan yang terbaik untuk mengajar dikelas, baik secara kelompok maupun individual. *Communication* (Komunikasi). Memiliki kualitas penampilan yang menarik perhatian dari peserta didik dan teman sejawat, mampu mendemonstrasikan perhatian tersebut lewat ide-ide dan cerita yang memiliki nilai. *Humour* (Humor). Memiliki rasa humor untuk menghidupkan suasana kelas dan meringankan beban.²

Pelaksanaan proses pembelajaran dikatakan produktif dan berhasil jika guru dapat menerapkan budaya kinerja guru dan memiliki kompetensi dasar seorang guru. Karena peran guru sangat penting dalam keberhasilan suatu pendidikan. Selain dari pentingnya peranan guru, kepemimpinan kepala sekolah juga ikut serta berperan penting dalam proses pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah yang tepat akan mendorong peningkatan kinerja guru dan sebaliknya kepemimpinan kepala sekolah yang tidak tepat akan melemahkan kinerja guru.

²Cullingford, C, *The Effective Teacher* (London: Cassel, 1995), hal 11-12.

Kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh penting terhadap guru dan siswa, kepemimpinan yang berhasil akan membangkitkan kesadaran siswa mengenai pentingnya pendidikan. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat banyak, diantaranya yakni meliputi peran sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, dan Motivator (EMASLIM).³

Commented [F3]: ???

Dalam surah Al-baqarah ayat 30 Artinya:

Artinya: *"Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (QS Al-Baqarah [2]: 30)*

Dalam ayat di atas difirmankan oleh Allah SWT. ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Malaikat: "sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." Kalimat tersebut mengisyaratkan bahwa Allah akan menjadikan Khalifah (pemimpin) diantara umat manusia. Allah akan memilih umatNya yang akan diberikan amanat untuk menjadi pemimpin dalam berbagai lingkungan. Kepala sekolah adalah bagian dari contoh kepemimpinan itu, berarti ia adalah seorang khalifah yang telah diberikan amanat oleh Allah SWT untuk menjadi pemimpin di lembaga pendidikan.

Commented [F4]: Ini tafsiran siapa? Berikan kutipan dari penafsir

³ Helfiana Noviarista, *Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Profesional dan Kinerja Guru* (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2014), hal 6.

Commented [F5]: perbaiki

Kepemimpinan tersebut harus dijaga dan dipertanggung jawabkan oleh seseorang yang telah diberikan amanat sebagai kepala sekolah tersebut.

Kepala sekolah sebagai pemimpin suatu organisasi seharusnya dapat melihat kekurangan yang dibutuhkan oleh bawahannya sehingga dapat meningkatkan prestasi serta kinerja guru antara lain dengan memberikan dorongan kepada guru agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan. Kinerja sangat berkaitan dengan kepemimpinan organisasi sekolah juga kepentingan guru itu sendiri, oleh karena itu bagi sekolah hasil penilaian terhadap kinerja para guru sangat penting. Sedangkan bagi guru itu sendiri penilaian terhadap kinerja dapat berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang dimilikinya. Sehingga dapat bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan bagi karir seorang guru.

Besarnya pengaruh yang dimiliki oleh kepala sekolah menentukan apa dan bagaimana suatu pekerjaan dilaksanakan dalam sebuah sekolah yang dipimpin. Kepemimpinan kepala sekolah memberikan perhatian yang tinggi kepada guru, terbuka, menyenangkan, bisa beradaptasi dengan guru, murah senyum, simpatik penuh perhatian dan percaya bahwa guru-guru mampu melaksanakan tugas itu dengan gembira dan penuh semangat. Kepemimpinan transformasional dinilai tepat untuk diterapkan karena mampu memajukan mutu pendidikan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain adalah kepemimpinan kepala sekolah itu sendiri. Ketidakefektifan kinerja guru juga

dapat dikarenakan dari kepemimpinan kepala sekolah. Dalam konteks pendidikan, seorang kepala sekolah harus menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan kondisi yang ada. Sebagaimana yang dikatakan Siswoyo (2006), agar kinerja guru meningkat sangat dibutuhkan pemimpin yang mampu memberdayakan karyawan, utamanya adalah guru. Wahjosumidjo (2020) mengatakan bahwa keberhasilan dan kegagalan bawahan adalah suatu pencerminan langsung keberhasilan atau kegaalan seorang pemimpin. Lebih lanjut dikatakan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas segala tindakan yang dilakukan bawahannya.⁴

Dalam usaha meningkatkan kinerja guru maka peran kepala sekolah sebagai pimpinan sangatlah penting, sebab sukses tidaknya suatu tujuan yang dicapai oleh sekolah tergantung dari kepemimpinan kepala sekolah. Maka dari itu faktor yang mendukung tercapainya kinerja guru salah satunya adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru.⁵ Kepemimpinan yang dimaksud disini adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para karyawannya untuk berprestasi melampaui harapan.

Asumsi yang mendasari kepemimpinan transformasional adalah bahwa setiap orang akan mengikuti seseorang yang dapat memberikan mereka inspirasi, mempunyai visi yang jelas, serta cara dan energi yang baik untuk mencapai sesuatu tujuan yang besar. Pemimpin dengan tipe ini memberikan

⁴ Yuliati Eko Atmojo, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, (Griya Media, 2018), Hal 5

⁵ Tabrani, *Op. Cit*, hal 37.

Commented [F6]: Jika ditengah kalimat ada kutipan bukan dari sumber asli, maka seharusnya di awal paragraph menyebutkan menurut Wahjosumidjo dalam Atomojo (lihat footnote 4)

pembelajaran yang sangat berharga bagi pengikutnya, karena memberikan dorongan dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan.⁶ Kepemimpinan transformasional pada sisi yang berbeda dapat mengakibatkan perubahan yang besar pada unit kerja atau organisasi atau unit kerja, cara-cara menjalankan kegiatan, dan manajemen sumber daya manusia untuk mencapai misi yang telah ditetapkan dengan hasil maksimal.

Kepemimpinan transformasional mengandung empat komponen pokok, yaitu pengaruh ideal, motivasi yang menginspirasi, stimulasi intelektual, dan kepekaan individu. Persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah adalah penafsiran atau penilaian terhadap kepemimpinan kepala sekolah berkaitan dengan tugas-tugas kepemimpinannya. Persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah terbentuk karena adanya informasi dan penilaian yang diterima oleh guru tentang kepemimpinan kepala sekolah. Informasi tersebut dapat berupa kontak langsung dengan kepala sekolah dan dapat pula diterima dari guru-guru lain, karyawan tata usaha, dan orang lain.⁷

Hasil pengamatan ~~sementara yang dilakukan oleh~~ peneliti pada SMP (Sekolah Menengah Pertama) Negeri 4 Kerinci pada saat ~~peneliti~~ melakukan pelaksanaan PPL (Program Pengalaman Lapangan) bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala sekolah tersebut sudah baik dalam usaha peningkatan kinerja guru, hal ini terlihat dari tersedianya sarana

⁶ Muksin Wijaya, *Kepemimpinan Transformasional di Sekolah dalam Meningkatkan Outcomes Peserta Didik* (Jurnal Pendidikan Penabur- No.05/Th.IV/Desember, 2005), hal 118- 124.

⁷ Tabrani, *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru Sekolah Dasar* (Jakarta: PT. Nusanantara Ceraipratama, 2000), hal 7.

Commented [F7]: Yang pada saat itu

Commented [F8]: Terliha sudah

Commented [F9]: Apakah anda menilai ini sesuai dengan teori dari kepemimpinan transformasional apakah dengan sarana lengkap kinerja guru meningkat?

Commented [F10]: Perbaiki sesuai dengan cara pengutipan Jurnal

pembelajaran yang memadai seperti perpustakaan, labor IPA, labor bahasa, labor TIK, ruang kesenian, ruang pramuka dan musholla. Selain itu juga terlihat pada nilai ujian sekolah siswa dan prestasi siswa. Karena pada dasarnya kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan menentukan kualitas kerja guru dan kualitas kerja guru yang baik akan menghasilkan siswa yang berprestasi. Untuk itu peran kepala sekolah dan guru yang professional sangat dituntut untuk menghasilkan kualitas pendidikan yang baik. Namun kenyataannya masih ada beberapa guru yang memiliki kinerja yang kurang baik, baik dari segi perencanaan program kegiatan pembelajaran seperti tidak menggunakan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), dan melaksanakan kegiatan pembelajaran seperti penggunaan metode pembelajaran yang kurang tepat⁸. Peningkatan kinerja guru sangat berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, guru dituntut untuk meningkatkan kualitas dalam melaksanakan tugasnya agar menghasilkan kualitas pendidikan yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, dalam rangka ikut berpartisipasi meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 4 Kerinci, khususnya dalam rangka meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 4 Kerinci melalui peningkatan motivasi kerja guru dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Kerinci”**.

⁸ Pengamatan Sementara Peneliti 04 Februari-02 April 2019.

Commented [F11]:

Commented [F12]: Kenapa? Jelaskan.

Commented [F13]: Buat narasi yang baik. Sebab seakan2 bertentangan dengan pernyataan kamu sebelumnya yang mengatakan “sudah baik”

Commented [F14]: Awal

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, serta mengingat luas dan kompleksnya cakupan kegiatan kepemimpinan kepala sekolah dan sekaligus juga mengingat keterbatasan waktu, tenaga, biaya dalam melakukan penelitian ini dan menghindari salah penafsiran maka penulis membatasi aspek yang diteliti yaitu:

1. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMP Negeri 4 Kerinci.
2. Kinerja guru di SMP Negeri 4 Kerinci.
3. Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Kerinci.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti menyimpulkan rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional kepala SMP Negeri 4 Kerinci?
2. Bagaimana kinerja guru SMP Negeri 4 Kerinci?
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Kerinci?

D. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kepemimpinan transformasional kepala SMP Negeri 4 Kerinci.
2. Untuk mengetahui kinerja guru SMP Negeri 4 Kerinci.

Commented [F15]: ????

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Kerinci.

2. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna yaitu:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 4 Kerinci.
- b. Memberikan sumbangan ilmiah dalam ilmu pendidikan, yaitu untuk membuat inovasi dalam peningkatan kemampuan kinerja guru berdasarkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah.
- c. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

2. Kegunaan praktis

Secara praktis penelitian ini dapat berguna sebagai berikut :

- a. Bagi penulis

Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru.

b. Bagi kepala sekolah

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam meningkatkan kinerja guru supaya guru bisa bekerja secara professional dalam mengajar.

c. Bagi pendidik dan calon pendidik

Dapat menambah pengetahuan dan sumbangan pemikiran tentang pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru.

d. Bagi anak didik

Anak didik sebagai subyek penelitian, diharapkan dapat memperoleh pengalaman langsung mengenai pembelajaran secara aktif, kreatif dan menyenangkan melalui kinerja guru. Dan anak dapat tertarik untuk belajar sehingga perkembangan kemampuan anak dapat meningkat.

e. Bagi sekolah

Sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun program pembelajaran serta menentukan metode dan media pembelajaran yang tepat untuk mengembangkan kemampuan anak berdasarkan kinerja guru yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional.

E. Definisi Operasional

Commented [F16]: Pindahkan di halaman sebelah

a. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan dengan melakukan usaha mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mengilhami bawahan/anggota organisasi untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa merasa ditekan atau tertekan.⁹

b. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran.¹⁰

F. Tinjauan Pustaka

Penelitian ini mengkaji tentang bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru, dan sejauh informasi yang peneliti dapatkan dari penelitian terkkait antara lain:

Helfiana Noviarista meneliti tentang Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Profesional dan Kinerja Guru di Yogyakarta dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang positif kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru sebesar 4,3%. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah semakin baik

⁹ Veithzal Rivai. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi 2 Cetakan ke-2 (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2007), hal 359.

¹⁰ Edward Sallis, *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan* (Yogyakarta: IRCiSoD. 2011), hal 50.

maka kompetensi professional guru meningkat. Kemudian terdapat pengaruh yang positif kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 39,40%. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru meningkat.¹¹

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Maria Tri Isnawati meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme dan Kinerja Guru penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 1 Klaten dan SMA Negeri 2 Klaten. Hasil Penelitiannya adalah tidak ada pengaruh mediasi professional guru terhadap hubungan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru.¹²

Y. Jurnal Hasibuan melakukan tentang Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Yayasan Tarakanita dan Yayasan Mardiwijana Gonzaga. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa kepala sekolah dinilai memiliki kepemimpinan transformasional dalam proporsi 96,3% yang dikatakan sangat baik, serta kinerja guru dinyatakan sangat baik dengan proporsi 89,80%.¹³

Pada tahun 2018 Putri Desmala Sari melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi

¹¹ Helfiana Noviarista, *Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Profesional dan Kinerja Guru* (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2014), hal 13.

¹² Maria Tri Isnawati, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru dan Kinerja Guru* (Yogyakarta: FKIP Sanata Dharma, 2016), hal 113.

¹³ Y. Jurnal Hasibuan, *Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Survei Pada Yayasan Tarakanita dan Yayasan Mardiwijana Gonzaga)* (Yogyakarta: FKIP Sanata Dharma, 2016), hal 80.

Kerja terhadap Profesionalisme Guru Ekonomi SMA di Kota Yogyakarta, hasil penelitian tersebut menunjukkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dikarenakan kepemimpinan kepala sekolah bersifat transformatif dalam menggerakkan dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan bersama. Sehingga kepala sekolah mampu meningkatkan motivasi kerja guru dan profesionalisme guru.¹⁴

Ratna Endah Pramuji, Lantip Diat Prasajo melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Motivasi Kerja Guru dan Budaya Sekolah Terhadap Kedisiplinan Siswa di Kabupaten Bantul. Hasil penelitian yang dilakukan adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kedisiplinan siswa ditunjukkan dengan analisis regresi yang memperoleh angka signifikansi kurang dari 0,05 dan koefisien regresi (β) = 0,455 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,207. Ini berarti bahwa 20,2% kedisiplinan siswa di Kabupaten Bantul dipengaruhi oleh motivasi kerja guru.¹⁵

Berdasarkan tinjauan kepustakaan/ hasil penelitian terdahulu yang peneliti lakukan, terdapat perbedaan dari kelima penelitian terdahulu di atas yang peneliti ajukan, yaitu lokasi dimana penelitian tersebut dilakukan, tahun penelitian, objek yang diteliti dan materi pembahasan. Sedangkan persamaannya adalah bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional

¹⁴ Putri Demala Sari, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru Ekonomi SMA di Kota Yogyakarta Tahun 2017* (Yogyakarta: FKIP Sanata Dharma, 2018), hal 77.

¹⁵ Ratna Endah Pramuji dan Prasajo, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Motivasi Kerja Guru dan Budaya Sekolah Terhadap Kedisiplinan Siswa di Kabupaten Bantul*. Universitas Yogyakarta (Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 1 Nomor 1. 2013), hal 120.

kepala sekolah terhadap kinerja guru sehingga dapat tercapainya tujuan dari pendidikan yang akan dicapai pada organisasi sekolah tersebut.

Tujuan dari tinjauan pustaka yang peneliti lakukan ialah agar tidak terjadi kesalahpahaman atau *statement* mengenai plagiat (meniru) mengenai proposal peneliti dengan skripsi dari pihak lain mengenai judul yang akan diteliti.

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.¹⁶

H_0 = Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Kerinci.

H_1 = Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Kerinci.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010), hal 64.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan Transformasional

1. Perspektif Transformasional Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan energi mempengaruhi dan memberi arah yang terkandung di dalam diri pribadi pemimpin. Kepemimpinan juga merupakan suatu interaksi antara satu pihak sebagai yang memimpin dengan pihak yang dipimpin.¹ Dengan demikian, pemimpin yang efektif harus mengetahui bagaimana membangkitkan inspirasi, memotivasi, dan bekerjasama dengan bawahannya, *no followers, no leader, no leadership, no followership*.

Perilaku pemimpin yang teridentifikasi berorientasi pada karyawan adalah berempati terhadap kebutuhan karyawan, memahami dan menerima perbedaan yang dimunculkan dari setiap bawahannya. Perilaku yang teridentifikasi dari kepemimpinan yang berorientasi pada tugas adalah menekankan pada pencapaian tugas kelompok dan anggota kelompok merupakan tim yang dijadikan alat untuk mencapai tujuan tersebut.²

Commented [F17]: Kebalik

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

¹ Danin dan Suparno, *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan Visi dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Kerja dan Internasionalisasi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hal 41.

² *Ibid*, hal 43.

Selain teori di atas terdapat teori yang mengemukakan sepuluh fungsi kepemimpinan kepala sekolah, yaitu sebagai berikut:³

- a. Kapasitas strategis berbasis pada konseptualisasi holistik tentang perubahan.
- b. Organisasi tujuan yang terkait dengan luaran hasil belajar siswa.
- c. Berfokus pada mengajar dan belajar.
- d. Tindakan berbasis pada bukti-bukti penelitian tentang apa yang harus dikerjakan, praktik yang jelas yang relevan dengan kegiatan mengajar dan belajar, keefektifan sekolah dan peningkatan mutu sekolah.
- e. Berkomitmen untuk menggunakan teknologi komputer dalam menunjang proses pendidikan dan pembelajaran.
- f. Membangun struktur organisasi yang mendukung kegiatan mengajar dan belajar yang efektif dan pembuatan keputusan sekolah.
- g. Mengkreasikan kultur organisasi yang bernilai positif bagi semua, serta iklim kolaboratif dalam hubungan antar manusia.
- h. Menatalaksanakan sumberdaya manusia, finansial dan sumber-sumber fisik yang mendukung proses belajar bagi semua, serta bersamaan dengan itu melakukan pemantauan dan meninjau proses yang bersumber dari umpan balik dan pengayaan positif.
- i. Kemampuan menampilkan model perilaku dan nilai-nilai terbaik.
- j. Kapasitas mengakomodasikan dimensi multikultural di lingkungan sekolah menjadi komunitas yang harmonis dan bermanfaat.

³ *Ibid*, hal 46-47.

2 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan adalah setiap tindakan individu atau kelompok untuk mengkoordinasikan dan memberi arah pada orang lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Karakteristik pemimpin sering disebut dengan gaya kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan.⁴ Gaya kepemimpinan dapat dikelompokkan ke dalam dua tipe yang berbeda yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional. Kedua gaya kepemimpinan tersebut merupakan dua hal yang berbeda (saling bertentangan) namun sangat penting dan dibutuhkan setiap organisasi.

a. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Transformational leadership adalah "a process in which leaders and followers raise one another to higher levels of morality and motivation".

Yaitu merupakan sebuah proses dimana pemimpin dan bawahan mengembangkan satu sama lain tingkat moralitas dan motivasi yang tinggi.

b. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Dalam kepemimpinan transaksional, pemimpin dan pengikutnya beraksi sebagai agen penawar dalam suatu proses, dimana imbalan dan

⁴ Ratnaningsih, *Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Dengan Motivasi Sebagai Intervening Variable*, (Jurnal Ekonomi Janavisi Vol. 12, No. 2: 2009), hal 126.

hukuman teradministrasi. Kepemimpinan transaksional yaitu hubungan antara pemimpin dengan bawahan yang berlandaskan pada adanya pertukaran atau adanya tawar menawar antara pimpinan dan bawahannya.

Dalam konteks penelitian ini, pembahasan mengenai kepemimpinan akan diarahkan pada konsep kepemimpinan transformasional yang lebih difokuskan pada derajat gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi para bawahannya, utamanya guru agar memiliki kecakapan meningkatkan kinerja mereka.

Transformasional (dari kata *to transform*) yang punya makna mengubah dari satu bentuk ke bentuk lain yang berbeda. Kepemimpinan transformasional sebagai sebuah proses yang mana para pemimpin dan pengikutnya saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.⁵

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk membuat orang lain mau berubah, dan menjadi orang lain menjadi merasa berharga dalam organisasi itu. Naomi (1995) mengatakan bahwa konsep pemimpin transformasional mampu menciptakan perubahan yang

Commented [F19]: Jika tidak mengutip langsung dari Naomi, maka buat kalimat "menurut Naomi dalam"

⁵ Yuliati Eko Atmojo, *Kepemimpinan Transformasional* (Griya Media, 2018), hal 23.

Commented [F20]: Kota???

mendasar yang sangat diperlukan sekarang, yaitu: perubahan tingkah laku, nilai-nilai dan kebutuhan.⁶

Kepemimpinan transformasional dicirikan sebagai pemimpin yang berfokus pada pencapaian perubahan nilai-nilai, kepercayaan, sikap, perilaku, emosional dan kebutuhan bawahan menuju perubahan yang lebih baik dimasa depan.⁷

Kepala sekolah sebagai pemimpin adalah subjek yang harus melakukan transformasional kepemimpinan melalui pemberian bimbingan, tuntutan atau anjuran kepada yang dipimpinnya agar tujuan sekolah tercapai. Penetapan pada kepemimpinan transformasional dapat menunjang terwujudnya perubahan sistem persekolahan. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah menuntut kemampuannya dalam berkomunikasi, terutama komunikasi positif.⁸

Komunikasi yang baik dan efektif akan tercipta pada saat terjadi jalinan antarpihak, sehingga pesan yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan, dan akhirnya dilaksanakan. Apabila komunikator tidak dapat melaksanakan komunikasi yang baik, semua rencana, instruksi, petunjuk, saran, motivasi dan sebagainya hanya akan tinggal di atas kertas dan tujuan unit kerja kemungkinan besar tidak tercapai. Jadi, komunikasi yang positif di lingkungan sekolah mampu mengubah sikap serta perilaku

⁶*Ibid*, hal 24

⁷Triantoro Safaria, *Kepemimpinan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004), hal 62.

⁸Danin, *Op. Cit*, hal 47-48.

seluruh komunitas sekolah sesuai harapan, yaitu terlaksananya aktivitas yang lebih baik.

Ada empat unsur yang mendasari kepemimpinan transformasional yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Idealisme (*Idealized Influence – Charisma*), yang dijelaskan sebagai perilaku yang menghasilkan rasa hormat dan rasa percaya diri dari orang yang dipimpinnya. *Idealized influence* bermakna pemimpin menjadi contoh ideal bagi pengikutnya. *Idealized influence* juga mengandung makna bahwa kepala sekolah dan para staf saling berbagi resiko melalui pertimbangan kebutuhan para staf di atas kebutuhan pribadi dan perilaku moral secara etis.
2. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*), tercermin dalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan bagi pekerjaan yang dilakukan staf. *Inspirational motivation* bermakna pemimpin membangun antusiasme, optimis dan semangat tim. *Inspirational motivation* juga mengandung makna bahwa kepala sekolah menunjukkan atau mendemonstrasikan komitmen terhadap sasaran organisasi sekolah melalui perilaku yang dapat diobservasi para staf (guru dan karyawan). Kepala sekolah berperan sebagai motivator yang bersemangat untuk terus membangkitkan antusiasme dan optimism guru dan karyawan.
3. Stimulasi intelektual (*Intellectual Stimulation*) yaitu pemimpin yang mempraktikkan inovasi-inovasi. Sikap dan perilaku kepemimpinannya

didasarkan pada ilmu pengetahuan yang berkembang dan secara intelektual ia mampu menterjemahkannya dalam bentuk kinerja yang produktif. *Intellectual stimulation* berarti pemimpin mendorong inovasi dan kreativitas dengan cara mempertanyakan asumsi-asumsi yang selama ini dipakai dan mendukung upaya pemecahan masalah.

4. *Konsiderasi individual (Individualized consideration)*, yaitu pemimpin merefleksikan dirinya sebagai seorang yang penuh perhatian dalam mendengarkan dan menindaklanjuti keluhan, ide, harapan-harapan, dan segala masukan yang diberikan staf. *Individualized consideration* mengandung arti pemimpin memberikan perhatian individual pada masing-masing bawahannya.⁹

Dari empat dimensi kepemimpinan transformasional kepala sekolah tersebut, dapat dilihat bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki sifat-sifat (1) kharismatik, yang meliputi figur sekolah, memiliki rasa percaya diri yang tinggi, membangkitkan rasa saling menghargai pendapat, memperlakukan bawahan dengan hormat. (2) kepekaan individu, yang meliputi mengamati guru dalam mengekspresikan gagasan dan pendapat mereka, mempertinggi perasaan optimis guru terhadap masa depan, memberikan penghargaan kepada guru. (3) stimulasi intelektual, yang meliputi mengkondisikan skat-skat perbedaan secara fleksibel serta memberikan kebebasan berpendapat, merubah problem lama menjadi cara-cara yang baru, mendorong guru untuk mampu berfikir

⁹Pidekso dan Harsiwi. *Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Personal Pemimpin*, (Jurnal Kinerja, vol 5, No 1:2001), hal 70-81.

dengan cara-cara yang baru dalam kegiatan. (4) inspirasi individu, yang meliputi mengkomunikasikan harapan yang tinggi pada guru, mengemukakan tujuan utama melalui cara yang sederhana dan mudah dimengerti untuk direalisasikan.

Kepemimpinan transformasional adalah sebuah kepemimpinan yang mengutamakan pemenuhan terhadap tingkatan tertinggi yakni kebutuhan akan harga diri dan aktualisasi diri. Kepemimpinan transformasional memiliki atribut: kreativitas, orientasi tim, apresiasi, pengaruh, tanggung jawab, dan pengakuan.¹⁰ Secara mendasar ketrampilan pemimpin transformasional dijelaskan sebagai berikut:¹¹

a. *Leading*

Arti *leading* terdiri dari tiga poin penting, yaitu *the process of providing vision, direction dan inspiration*. Memberikan visi artinya memberikan sebuah gambaran jelas kapan organisasi perlu melakukan atau tidak dan mengapa. Pemimpin yang terampil juga menyediakan arah pada apa hal itu akan diselesaikan. Visi mendefinisikan sasaran dan arah menjelaskan bagaimana cara untuk mencapainya. Arah biasanya dikomunikasikan dalam hal tujuan (apa prioritas yang perlu dilakukan), nilai-nilai (bagaimana hal-hal yang harus dilakukan), dan prioritas (yang paling penting). Kunci untuk membawa kehidupan ke visi dan arah yang menginspirasi orang untuk unggul dan bertahan. Inspirasi

¹⁰Johan Pitoyo Jati Karyono, *Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Transparansi dan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Sekolah, um*, (Madiun: Equilibrium, volume 4, No 1, Januari 2016), hal 3.

¹¹*Ibid*, hal 3-4.

datang dari semangat dan antusias tentang apa yang dilakukan dan dicoba untuk diselesaikan. Pemimpin inspirasional mengangkat hal-hal yang ada disekitarnya, mereka terlibat dan melibatkan orang, mendengarkan ide-ide mereka, memotivasi dan memberdayakan mereka untuk sukses.

b. Championing change

Championing change dideskripsikan sebagai kemampuan dalam *initiating, facilitating and implementing change*. Pemarkarsa perubahan memimpin dan mensponsori perubahan yang dibutuhkan. Mereka mendapat informasi dengan baik tentang isu-isu, peluang, dan bagaimana untuk menyelesaikan sesuatu. Mereka memiliki pola pikir perubahan, selalu mencari cara baru dan lebih baik untuk melakukan sesuatu. Mereka juga terampil memfasilitasi perubahan dengan mendapatkan orang yang tepat untuk bersama-sama mengeksplorasi ide-ide dan perubahan rencana, dan membuka jalan untuk mencapai perubahan yang diperlukan. Keterampilan ketiga dalam memperjuangkan perubahan dan mungkin yang paling penting dari tiga keterampilan. Menerapkan perubahan membutuhkan keterampilan dalam menggunakan sarana proses perubahan untuk merancang, mengelola dan mempertahankan perubahan yang diinginkan.

c. Transforming Organizations

Transforming Organizations dideskripsikan sebagai sebuah: a) proses mengetahui realitas sekarang (*knowing present realities*); b)

mengidentifikasi kondisi ideal masa depan (*identifying future ideals*); dan c) mengembangkan serta mengimplementasikan sebuah proses untuk mentransformasi organisasi (*developing and implementing a process for transforming organizations*).

3. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Model kepemimpinan transformasional merupakan konsep kepemimpinan yang terbaik dalam menguraikan karakteristik pemimpin sehingga para pemimpin kita lebih berkerakyatan dan berkeadilan sosial. Kelebihan kepemimpinan transformasional dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional, yaitu: a) agen perubahan kualitas; b) keberanian untuk mengambil resiko; c) keterbukaan para pengikut; d) nilai-nilai kepemimpinan; e) belajar seumur hidup; f) kemampuan untuk menghadapi situasi yang kompleks, ambigu dan tidak pasti; dan g) kemampuan visioner.

Terkait dengan hal di atas kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan proaktif. Karakter proaktif tersebut ditunjukkan dengan pemimpin: bekerja untuk mengubah budaya organisasi dengan menerapkan ide-ide baru, karyawan mencapai tujuan melalui cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral, pemimpin memotivasi pengikut dengan mendorong mereka untuk menempatkan kepentingan kelompok sebagai yang pertama, pemimpin member pertimbangan dan dukungan untuk

mengekspresikan perilaku setiap individu, dan pemimpin mempromosikan ide-ide kreatif dan inovatif untuk memecahkan masalah.¹²

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja memiliki arti, “sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja”.¹³ Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi, tingkat keberhasilan, atau kemampuan kerja individu maupun kelompok. Mulyasa mengemukakan bahwa, “Kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang telah dimilikinya”.¹⁴ Kinerja guru merupakan penampilan, perbuatan dan prestasi kerja guru sebagai hasil dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimiliki selama ini.

Kinerja dalam lembaga pendidikan lebih merujuk pada kinerja guru yang memiliki peran dalam menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.¹⁵ Kinerja guru lebih menekankan pada hasil

¹² Johan, *Op Cit*, hal 4.

¹³ Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2001) hal 700.

¹⁴ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), hal 88.

¹⁵ Imam Wahyudi, *Mengejar Profesionalisme Guru* (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012), hal 8.

kerja yang telah dicapai guru baik secara kualitas maupun kuantitas dalam proses pembelajaran selama ini sesuai dengan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru tidak hanya cukup memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Guru akan lebih optimal dalam kerjanya apabila didukung dengan memiliki kompetensi/kemampuan yang tinggi pula. Kemampuan ini harus ada karena guru telah menjadi sebuah profesi yang tidak sembarang orang melakukannya. Guru harus memiliki empat kompetensi dasar guru yang terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial yang menunjang kerjanya. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu:

1. Sikap mental berupa motivasi, disiplin dan etika kerja
2. Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas
3. Keterampilan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas dengan baik
4. Manajemen, diartikan dengan hal yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola dan memimpin serta mengendalikan tenaga kependidikan
5. Hubungan industrial
6. Tingkat penghasilan yang memadai

7. Gizi dan kesehatan
8. Jaminan sosial yang diberikan dinas pendidikan kepada tenaga kependidikan dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja
9. Lingkungan dan suasana kerja yang baik
10. Kualitas sarana pembelajaran
11. Teknologi yang dipakai secara tepat
12. Kesempatan berprestasi¹⁶

Kinerja guru dipengaruhi oleh sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial, tingkat penghasilan yang memadai, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan kerja, kualitas sarana pembelajaran, dan kesempatan berprestasi. Pengaruh dari faktor-faktor tersebut bisa kecil atau besar terhadap kinerja guru.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), yang dijelaskan sebagai berikut:¹⁷

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*) artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh

¹⁶ Mulyasa, *Op. Cit.*, hal 139.

¹⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Data Perusahaan*, (Bandung: PT. Refieka Aditama, 2004), hal. 67

karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya maka dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.

b. Faktor motivasi (motivation)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Guru sebagai pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat. Guru harus menyadari bahwa ia harus mengerjakan tugasnya tersebut dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, ikhlas dan tidak asal-asalan, sehingga siswa dapat dengan mudah menerima apa saja yang disampaikan oleh gurunya. Jika ini tercapainya maka guru akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Adapun faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan kedalam dua macam yaitu:¹⁸

a) Faktor dari dalam diri sendiri (intern)

1) Kecerdasan

Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas. Semakin rumit dan kompleks tugas-tugas yang diemban makin tinggi kecerdasan yang diperlukan. Seseorang yang cerdas jika diberikan tugas yang sederhana dan monoton

¹⁸Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokratis: Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan* (Jakarta:PT Kencana, 2004), hal. 122.

mungkin akan terasa jenuh dan akan berakibat pada penurunan kinerjanya.

2) Keterampilan dan kecakapan

Keterampilan dan kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan.

3) Bakat

Penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan pilihan dan keahliannya.

4) Kemampuan dan minat

Syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni.

5) Motif

Motif yang dimiliki dapat mendorong meningkatkannya kerja seseorang.

6) Kesehatan

Kesehatan dapat membantu proses bekerja seseorang sampai selesai.

Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan terganggu pula.

7) Kepribadian

Seseorang yang mempunyai kepribadian kuat dan integral tinggi kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan

menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja akan meningkatkan kerjanya.

8) Cita-cita dan tujuan dalam bekerja

Jika pekerjaan yang diemban seseorang sesuai dengan cita-cita maka tujuan yang hendak dicapai dapat terlaksanakan karena ia bekerja secara sungguh-sungguh, rajin, dan bekerja dengan sepenuh hati.

b) Faktor dari luar diri sendiri (*ekstern*)

1) Lingkungan keluarga

Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja.

2) Lingkungan kerja

Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang bekerja secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang di tempat ia bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja yang kologial.

3) Komunikasi dengan kepala sekolah

Komunikasi yang baik di sekolah adalah komunikasi yang efektif.

Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian.

4) Sarana dan prasarana. Adanya sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama kinerja dalam proses mengajar mengajar.

5) Kegiatan guru di kelas

Peningkatan dan perbaikan pendidikan harus dilakukan secara bertahap. Dinamika guru dalam pengembangan program pembelajaran tidak akan bermakna bagi perbaikan proses dan hasil belajar siswa, jika manajemen sekolahnya tidak memberi peluang tumbuh dan berkembangnya kreatifitas guru.

3. Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru terlihat dari kegiatan sehari-hari di sekolah. Hadir di sekolah tepat waktu, melaksanakan pembelajaran yang kondusif, mengikuti kegiatan di luar tugas utama mengajar, dan selalu meningkatkan profesionalisme. Kegiatan tersebut harus di nilai agar dapat menunjukkan kinerja guru yang sudah optimal dan yang belum optimal.

Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya melaksanakan tugas, amanah, profesi yang diembannya, serta tanggung jawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat dalam kepatuhan dan loyalitasnya dalam menjalankan tugas profesinya di dalam maupun di luar kelas.¹⁹ Guru sebagai profesi akan terikat dengan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas yang diembannya. Beratnya beban yang ditanggung oleh guru mengharuskan guru selalu patuh dan loyal dalam menjalankan

¹⁹ Imam Wahyudi, *Op. Cit*, hal 87.

tugas profesinya di dalam maupun di luar kelas sehingga tercipta kinerja guru yang optimal.

Selanjutnya menurut Mulyasa tujuh indikator yang menunjukkan lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya (*teaching*), yaitu:

1. Rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran
2. Kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas
3. Rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas (*classroom asction research*)
4. Rendahnya motivasi berprestasi
5. Kurang disiplin
6. Rendahnya komitmen profesi
7. Rendahnya kemampuan manajemen waktu²⁰

Selanjutnya, Supardi memaparkan pula indikator kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaan mencakup enam aspek, yaitu:

1. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran
2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran
3. Kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi
4. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar
5. Kemampuan melaksanakan pengayaan
6. Kemampuan melaksanakan remedial²¹

²⁰ Mulyasa, *Op. Cit.*, hal 9.

²¹ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2013), hal 73.

Kinerja guru apabila dilihat dari kemampuan menyusun rencana pembelajaran berarti merujuk pada Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang dibuat oleh guru tersebut. Kemampuan melaksanakan pembelajaran merujuk pada aktivitas guru dalam proses belajar mengajar yang efektif di kelas setiap hari. Kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi merujuk pada sikap guru yang mampu berbaur dengan rekan kerja dan selalu mementingkan kepentingan bersama. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar merujuk pada kemampuan guru dalam membuat soal untuk menilai keberhasilan pembelajaran. Kemampuan melaksanakan remedial dan pengayaan merujuk pada cara guru untuk memperbaiki peserta didik yang belum berhasil mencapai Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM).

Penilaian kinerja guru yang dibuat oleh direktorat tenaga kependidikan dalam rangka peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, menyatakan bahwa indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan, yaitu:

1. Perencanaan program kegiatan pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar.

Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)

2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.

3. Evaluasi/penilaian pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara mengevaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil belajar.²²

Menurut Suharsimi Arikunto, kinerja guru dapat dilihat dari kegiatan mengajar yang dilaksanakan melalui prosedur yang tepat, yaitu dengan.²³

- a. Membuat persiapan mengajar, berupa menyusun persiapan tertulis, mempelajari pengetahuan yang akan diberikan atau keterampilan yang akan dipraktikkan dikelas, menyiapkan media, dan alat-alat pengajaran yang lain, menyusun alat evaluasi.
- b. Melaksanakan pengajaran dikelas, berupa membuka dan menutup, memberikan penjelasan, memberikan peragaan, mengoperasikan alat-alat pelajaran serta alat bantu yang lain, mengajukan pertanyaan, memberikan jawaban melakukan program remedial.

²² Depdiknas, *Op. Cit.*, hal 25.

²³ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran* (Jakarta: Rineka Cipta), hal 243.

- c. Melakukan pengukuran hasil belajar, berupa pelaksanaan kuis (pertanyaan singkat), melaksanakan tes tertulis, mengoreksi, memberikan skor, menentukan nilai akhir.

C. Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Efektivitas kinerja organisasi tidak lepas dari peran seorang pemimpin dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan menurut beberapa ahli didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diterapkan. Kepemimpinan transformasional diperlukan untuk menjawab tantangan perubahan yang terjadi pada saat ini. Perubahan yang terjadi akibat adanya kemajuan diberbagai bidang kehidupan manusia, tidak terkecuali perubahan pada kebutuhan individu, yaitu individu yang ingin mengaktualisasikan dirinya, yang berdampak pada bentuk pelayanan dan penghargaan terhadap individu tersebut. Kepemimpinan transformasional tidak saja memperhatikan kebutuhan untuk aktualisasi diri dan penghargaan, tetapi menumbuhkan kesadaran bagi para pemimpin untuk melakukan yang terbaik dalam menjalankan roda kepemimpinan dengan lebih memperhatikan faktor manusia, kinerjanya, dan pertumbuhan dari organisasinya.

Berkaitan dengan upaya peningkatan kerja organisasi pendidikan terutama organisasi sekolah perlu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional agar setiap perubahan dalam organisasi yang dipimpinnya dapat terwujud dengan efektif. Dalam implementasinya, kepemimpinan kepala sekolah secara transformatif akan mendorong tumbuhnya perilaku

individu yang dipimpinnya ke arah perubahan yang diinginkan. Untuk itu kepala sekolah dapat menerapkan hal-hal berikut ini dalam rangka meningkatkan kinerja organisasinya, antara lain:

1. Menetapkan tujuan, visi dan misi yang jelas, juga berusaha menentukan prioritas dan standar kerja bagi para guru dan karyawan.
2. Mengidentifikasi dirinya sebagai agen pembaharuan. Kepala sekolah memiliki sifat cepat tanggap terhadap perubahan lingkungan yang terjadi saat ini dan selalu berusaha mengikuti perubahan tersebut dengan memberikan tuntunan mengenai langkah-langkah pelaksanaan kerja dan memotivasi guru dan karyawan dalam aplikasi perubahan tersebut.
3. Membuat kebijakan-kebijakan baru untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, walaupun kadang kebijakan tersebut tidak selalu didukung oleh para guru dan karyawan. Akan tetapi, kepala sekolah selalu berusaha meyakinkan kepada seluruh staf sekolah akan arti pentingnya perubahan tersebut bagi peningkatan kinerja organisasi sekolah yang dipimpinnya. Jadi dalam hal ini seorang kepala sekolah dituntut untuk memiliki sifat pemberani.
4. Mempercayai para guru dan karyawan dalam pelaksanaan tugas masing-masing. Hal ini dimaksudkan untuk membangun rasa percaya diri dari para stafnya sehingga tidak ada perasaan tidak mampu untuk menyelesaikan tugasnya. Kepala sekolah berusaha mempertinggi probabilitas keberhasilan yang subyektif.

5. Melakukan peran kepemimpinannya atas dasar sistem nilai, sehingga bukan atas dasar kepentingan individu maupun atas dasar desakan dari pihak lain.
6. Mempertinggi nilai kebenaran bawahan. Dalam hal ini, kepala sekolah berupaya untuk memperluas kebutuhan guru dan karyawan, mengangkat nuansa kebutuhan para stafnya ketingkatan yang lebih tinggi pada hierarki motivasi, dan mentransformasikan perhatian kebutuhan guru dan karyawan.
7. Mengatasi situasi yang rumit maupun penolakan terhadap perubahan itu sendiri. Kepala sekolah berupaya untuk mengatasi permasalahan dan penolakan stafnya terhadap perubahan dengan membangun komitmen total secara sukarela terhadap tujuan dan nilai-nilai bersama.

Dengan berbagai upaya tersebut diharapkan para staf (guru dan karyawan) dapat mempersembahkan kinerja melebihi apa yang diharapkan organisasi. Dengan demikian kepemimpinan transformasional kepala sekolah tersebut tentunya juga akan berdampak pada perkembangan kinerja organisasi sekolah yang akan dipimpinnya antara lain dengan memberikan kontribusi pada inisiatif-inisiatif restrukturisasi yang menurut para guru hal tersebut member sumbangsih pada perkembangan belajar peserta didik misalnya melalui metode pembelajaran. Di samping itu juga berdampak pada perkembangan kultur organisasi sekolah secara keseluruhan. Kultur organisasi dalam hal ini meliputi ranah berpikir, efektif dan motorik yang terjadi pada

K E R I N C I

kehidupan sekolah untuk perbaikan proses belajar dan peningkatan mutu belajar peserta didik.

Dalam penerapan gaya kepemimpinan transformasional ini memang tidaklah mudah. Hal ini disebabkan adanya beberapa hambatan, misalnya saat ini organisasi masih digerakkan oleh kekuatan birokrasi yang sangat kental, dan belum berdasar atas kesadaran bersama. Hal ini berakibat masih banyak para guru dan karyawan yang belum mempunyai kesadaran untuk melakukan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu, hambatan yang berkaitan dengan pengangkatan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan belum memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk dapat melakukan perubahan serta kepala sekolah yang sudah adapun kadang kurang mendapatkan pelatihan yang intensif sehingga kreativitasnya sangat terbatas untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi.

D. Kerangka Berpikir

Berdasarkan beberapa landasan teori dan kajian dari beberapa penelitian yang telah dibahas, serta karena secara kultural masyarakat kita masih bersifat paternalistic, maka peneliti berasumsi bahwa ada pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Hal ini diduga karena kinerja guru sangat dipengaruhi gaya kepemimpinan transformasional. Guru dengan kinerja yang tinggi ditunjang dengan penerapan gaya kepemimpinan transformasional dari kepala sekolah maka dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Kualitas pendidikan akan dapat terwujud bila guru dalam proses pembelajaran dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar, cara kerja yang baik dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Sehingga terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sekolah dasar. Hal ini berarti semakin baik kinerja seorang guru, maka semakin baik pula kepemimpinan seorang kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan seorang Kepala Sekolah akan dapat diterima oleh guru-guru apabila kepemimpinan yang diterapkan sangat cocok dan disukai oleh guru-gurunya. Sehingga guru akan memiliki kecenderungan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat, harapannya dapat meningkatkan kinerja para guru. Yang terpenting dalam gaya kepemimpinan ini adalah pengarahan dan dukungan dari kepala sekolah yang dapat disesuaikan dengan tingkat kematangan seorang guru.

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk mencapai visi sekolah yang telah ditetapkan bersama-sama. Keteladanan, kebersamaan, dan keberanian untuk melakukan terobosan baru merupakan ciri dari kepemimpinan transformasional harus nampak dengan jelas di dalam diri kepala sekolah serta diwujudkan secara nyata dengan mengajak semua staf bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan sekolah.

Seluruh rangkaian kegiatan yang ada di sekolah merupakan upaya pemenuhan terhadap tercapainya tujuan sekolah, sehingga segala aktivitas

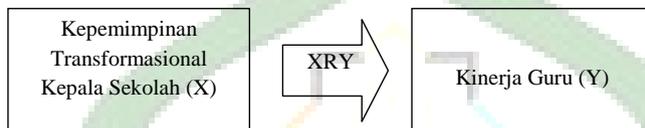
organisasi sekolah hendaknya dikelola lebih optimal, demi mewujudkan tujuan tersebut, maka kualitas kerja guru perlu ditingkatkan. Dan oleh karena itu, diperlukan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk mendorong guru-guru supaya bekerja lebih maksimal lagi. Salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai pemimpin. Jika kepala sekolah dapat melakukan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya sebagai seorang pemimpin dengan baik serta melaksanakan kepemimpinannya secara efektif dan efisien serta profesional, maka kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi guru.

Guru yang merasa puas dalam kerjanya akan semakin tekun, ulet, kreatif dan sebagainya dalam melaksanakan setiap tugasnya/pekerjaannya yang akhirnya mampu menciptakan kinerja yang baik untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dari uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru.

Perilaku kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai mutu pendidikan. Karena perilaku kepemimpinan bentuk dalam memenuhi kebutuhan manusia dalam menjalani kehidupannya dengan usaha seorang pemimpin tersebut mempengaruhi anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi. Namun kinerja guru dituntut memiliki kemampuan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak yang telah mempercayai Sekolah dan guru dalam membina anak didik. Karena dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam

melaksanakan tugasnya jika kinerjanya guru tidak baik maka akan berpengaruh terhadap hasil belajar siswa untuk itu kinerja guru dalam mengajar tuntutan untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Sebab secara umum mutu pendidikan menjadi tolak ukur bagi keberhasilan dan kemampuan guru.

Berikut adalah gambar kerangka berpikir penelitian ini:



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini disebut dengan penelitian kuantitatif karena data berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.¹ Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil ~~daerah atau~~ lokasi penelitian di SMP Negeri 4 Kerinci, Jl. Hiang Lestari, Hiang Lestari Kecamatan Sitinjau Laut, Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi.

C. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada awal penelitian tanggal 10 Desember 2019. Pada hari ini peneliti meminta izin penelitian ke SMPN 4 Kerinci, kemudian penyebaran angket percobaan untuk uji validitas. Dan peneliti juga mengambil dokumentasi dari kegiatan tersebut.

Kemudian peneliti kembali ke SMPN 4 Kerinci pada hari Selasa, 17 Desember 2019. Adapun kegiatan yang dilakukan peneliti adalah pengambilan angket percobaan yang telah disebar pada hari Selasa, 10 Desember 2019.

Setelah pengambilan angket percobaan tersebut peneliti melakukan uji

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010), hal 7.

validitas dan membuang pernyataan dalam angket yang dinyatakan tidak valid.

Kamis, 02 Januari 2020 peneliti kembali ke SMPN 4 Kerinci untuk menyebarkan angket yang telah dilakukan uji validitas. Pengambilan angket ini dilakukan peneliti pada hari Rabu, 08 Januari 2020. Dan pada Kamis, 09 Januari 2020 mengambil SK penelitian dan ucapan terimakasih kepada pihak SMPN 4 Kerinci. Pada setiap kegiatan yang dilakukan peneliti mulai tanggal 10 Desember 2019 sampai dengan 09 Januari 2020, peneliti selalu mengambil dokumentasi.

Commented [F21]: Buat dalam daftar tabel

D. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber asli. Dalam hal ini sumber asli, data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian.² Data dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari objek penelitian, yakni meliputi data-data guru/ pendidik SMP Negeri 4 Kerinci serta data pendukung lainnya. Tujuannya adalah untuk mencapai kewajaran secara maksimal sehingga memudahkan memperoleh data secara mendalam, yaitu dengan cara memberikan angket kepada guru/ pendidik di SMP Negeri 4 Kerinci.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

²M. Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2002), hal 82.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada.³

Sumber data sekunder yaitu data-data pendukung yang berasal dari seminar, buku-buku maupun literature lain.

Commented [F22]: Pada penelitian ini apa2 saja data sekunderny?

E. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴ Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 34 orang guru yang mengajar di SMP Negeri 4 Kerinci.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.⁵ Dengan demikian yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah

34 guru di SMP Negeri 4 Kerinci.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

³ M. Iqbal, *Op. Cit*, hal 82.

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Alfabeta: Bandung, 2010). Hal 80.

⁵ Sugiyono, *Op. Cit*, hal 85.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada penelitian ini yang menjadi instrument penelitiannya adalah angket yang berupa pernyataan yang akan dibagikan kepada guru-guru yang mengajar di SMP Negeri 4 Kerinci.

a. Uji Validitas

Uji validitas atau kesahihan adalah untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid if it successfully measure the phenomenon*).⁶

Uji validitas ini peneliti memilih sampel dengan jumlah 30 sampel penelitian. Penelitian ini juga dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer melalui program SPSS (*Statistical Product Service Solution*) versi 20.00 dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) $n = 30$
- 2) α 0,05 atau 5%
- 3) r table (untuk mengetahui nilai r table digunakan rumus $df = n - 2$) jadi dapat disimpulkan $df = 30 - 2 = 28$. Pada kasus ini maka r table yang kita lihat adalah diposisi 28. Maka r tabelnya = **0.3610**.
- 4) Dengan pengambilan keputusan sebagai berikut :
 - a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$: instrument dikatakan valid.
 - b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$: instrument dikatakan tidak valid.

5) Adapun pengujian validitas terlampir. (*Lampiran 1*)

Uji validitas instrument digunakan sebagai berikut:

Commented [F23]: Uji validitas itu dilakukan di luar sampel. Artinya bukan pada guru2 smp 4 kerinci

Commented [F24]: Apa dasar pmlihan 30 smntra sampel 34????

⁶ Siregar, S. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. 2013. Hal 46.

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

Dimana;

r = koefisien korelasi

x = variabel bebas

y = variabel terikat

n = Jumlah Sampel

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
2. Sementara, jikalau nilai Cronbach's Alpha < 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Rumus uji reliabilitas adalah sebagai berikut;

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum a_b^2}{a_1^2} \right]$$

Dimana;

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya item pertanyaan atau pernyataan

$\sum a_b^2$ = Jumlah varian butir

a_1^2 = Varian total

Penelitian ini juga dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer melalui program SPSS (*Statistical Product Service Solution*) versi 20.00 dengan hasil (*Lampiran 2*)

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitiannya. Adapun teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner atau Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁷ Pernyataan/pertanyaan angket dibuat dalam penelitian ini adalah dengan jenis positif dan negatif maka jawaban angket positif diberi nilai 5-4-3-2-1 dan negatif 1-2-3-4-5. Pemberian skor dalam angket ini menggunakan pengukuran skala likert, yaitu skala yang berisi lima pilihan tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skor Jawaban Angket

Alternatif jawaban	Skor Positif	Skor Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-Ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (S)	2	4
Sangat Tidak Setuju (SS)	1	5

Sumber: Sugiyono, 2010

⁷ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Alfabeta: Bandung, 2010). hal 142.

Angket yang diberikan kepada responden adalah angket tertutup dimana responden hanya bisa menjawab dengan pilihan jawaban yang telah disediakan. Adapun angket penelitian ini terlampir (*Lampiran 5*).

2. Dokumentasi

Dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data tentang struktur SMP Negeri 4 Kerinci. Dalam teknik ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan dokumen-dokumen. Dokumen tersebut digunakan sebagai sumber data untuk menafsirkan hasil penelitian. Dokumen tersebut berkaitan dengan peristiwa atau aktivitas tertentu yang diperoleh dari hasil secara tertulis, tergambar maupun tercetak. Dokumentasi terlampir.

Commented [F25]: Buat dalam kurung saja

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jika uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Jika data tidak terdistribusi dengan normal maka harus digunakan pengujian statistic non parametik, uji normalitas yang akan digunakan adalah uji *kolmogorov-smirnov* menggunakan SPSS 20.00. untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing-masing variabel normal atau tidak dilakukan dengan

melihat *Asymp. Sig.* jika *Asymp. Sig.* lebih besar atau sama dengan 0,05 maka distribusi data adalah normal.⁸

2. Analisis Regresi

Analisis regresi (*regression analysis*) merupakan suatu teknik untuk membangun persamaan dan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan (*prediction*). Dengan demikian, analisis regresi yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah regresi sederhana, yang merupakan model hubungan antara variabel tidak bebas (*dependent*) atau Y dan variabel bebas (*independen*) atau X.⁹

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana;

Y = Kinerja Guru

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

e = error estimet

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t. Secara parsial, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji *t-test*. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/

⁸ Kurniawan, A. *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis (Teori Konsep & Praktik Penelitian Bisnis Dilengkapi Perhitungan Pengolahan Data Dengan IBM SPSS 22.0)* (Bandung: Alfabeta. 2014), hal 46.

⁹ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Alfabeta: Bandung. 2010). hal 284.

independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t bertujuan untuk melihat apakah secara parsial adalah pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 = 0$ tidak dapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Kerinci

$H_a \neq 0$ terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru

Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

H_0 diterima bila $t_{tabel} \leq t_{hitung}$ pada $\alpha=5\%$

H_a diterima bila $t_{tabel} \geq t_{hitung}$ pada $\alpha=5\%$

$$t_{hitung} = \frac{b}{sb}$$

Dimana;

t = t hitung

b = koefisien regresi

sb = standar error dari variabel bebas

Commented [F26]: Cara menulis rumus Insert+Symbol

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat berdirinya SMP Negeri 4 Kerinci

Sejarah berdirinya SMP Negeri 4 Kerinci tidak terlepas dari sejarah berdirinya SMA Negeri 1 Kerinci atau yang dulunya disebut SMA Negeri 1 Pangkalan Kerinci yang mana letak dan lokasi nya saling bersebelahan satu sama lain. SMP Negeri 4 Kerinci ini merupakan sekolah Menengah Pertama tertua di Kecamatan Sitinjau Laut yang berdiri kisaran tahun 60-an dan dahulunya bernama SMP Negeri 1 Sitinjau Laut.

Tidak banyak yang diketahui tentang sejarah berdirinya SMP negeri 4 Kerinci, karena di era zaman berdirinya SMP negeri 4 Kerinci ini IPTEK masih tergolong sangat rendah dan sejarah berdirinya hanya bisa diketahui melalui cerita dari mulut kemulut.

SMP Negeri 4 Kerinci mulai aktif melaksanakan KBM pada tahun 1968 dan memiliki guru serta tenaga pendidik yang beranggotakan 18 orang dan mayoritas guru tersebut berasal dari luar kerinci seperti Sumatera Barat dan Riau. Namun seiring berkembangnya waktu guru-guru setiap tahunnya makin bertambah hingga mencapai puluhan. (*Lampiran 8*)

Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) serta memusatnya pendidikan maupun pergantian kepala sekolah SMP Negeri 4 Kerinci telah mengalami kemajuan yang sangat pesat. Baik dari segi input, proses dan output. Bukan hanya itu saja, dari segi fisik pun SMP Negeri 4 Kerinci mengalami beberapa perubahan setiap adanya pergantian kepala sekolah. *(Lampiran 9)*

b. Letak Geografis SMP Negeri 4 Kerinci

SMP Negeri 4 Kerinci terletak di daerah desa Hiang atau Koto Baru Hiang yang kini menjadi desa Hiang Lestari yang merupakan salah satu desa yang berada dalam wilayah kecamatan setinjau laut kabupaten kerinci dengan luas 1.357 ha dan tingkat ketinggian antara 800- 829 M dari permukaan laut, sedangkan tingkat kelembaban nya suhu udara di daerah ini rata-rata berkisar pada angka 24°.

Adapun luas lembaga pendidikan ini yaitu 99 x 42 M² dan berbatasan dengan gedung lainnya. Batas- batas lokasi lembaga pendidikan SMP 4 Kerinci sebelah belakang berbatasan dengan SMA Negeri 1 Kerinci dan SD, Sebelah depan berbatasan dengan perumahan penduduk dan Sebelah samping kanan dan kiri rumah penduduk.

c. Visi Dan Misi SMP Negeri 4 Kerinci

SMP Negeri 4 Kerinci yang telah memiliki arah yang jelas seperti tergambar dalam visi dan misinya yaitu sebagai berikut *(Lampiran 10)*

1) Visi

“Berprestasi Berlandaskan Iman Dan Taqwa, Berkarakter Serta
Berbuda Lingkungan”.

2) Misi

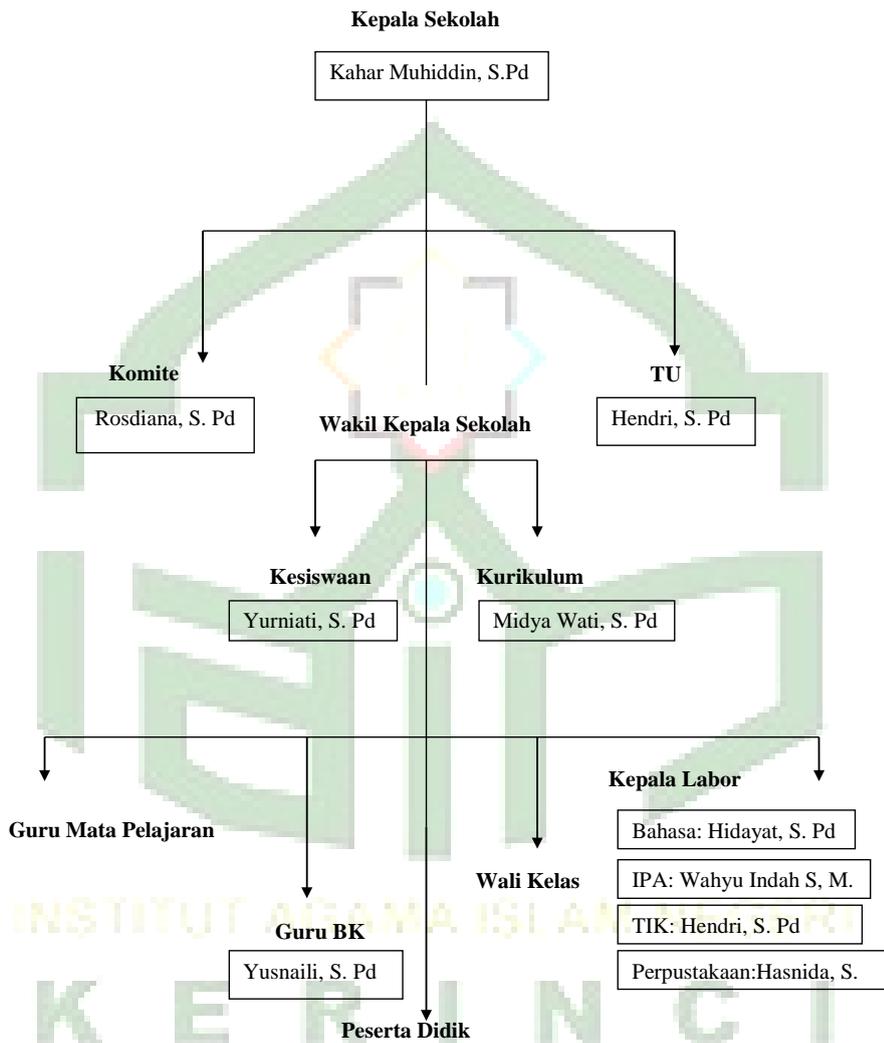
- a) Melaksanakan Kegiatan Iman Dan Taqwa Dalam Setiap Program Sekolah.
- b) Mewujudkan Pembelajaran Yang Efektif, Efesien, Inovatif, Adaptif Yang Berkarakter
- c) Menumbuhkan Kepedulian Terhadap Lingkungan

d. Data SMP Negeri 4 Kerinci

Nama Sekolah	: SMP Negeri 4 Kerinci
Akreditasi Sekolah	: A (Amat Baik) 2015
NPSN	: 10502292
Status	: Negeri
Bentuk Pendidikan	: SMP
Status Kepemilikan	: Pemerintah Daerah
SK Pendirian Sekolah	: NO.72/UKK.3/1968
Tanggal SK Pendirian	: 1967-02-21
SK Izin Operasional	: NO.72/U.KK/1968
Akreditasi	: A
Kurikulum	: K13
Kepala Sekolah	: Kahar Muhiddin S.Pd (sekarang)

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

e. Struktur SMP Negeri 4 Kerinci



Gambar `4.1 Struktur Organisasi SMPN 4 Kerinci

f. Tenaga Pendidik

Didalam dunia pendidikan guru atau pendidik sangat diperlukan untuk kemajuan bagi peserta didik maupun kemajuan bagi sekolahnya. Adapun tenaga pendidik di SMP Negeri 4 Kerinci dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.1
Data Tenaga Pendidik SMP Negeri 4 Kerinci

No	Nama	Mata Pelajaran yang Diajarkan	Golongan
1	Kahar Muhidin, S. Pd	B. Indonesia	PNS/IV A
2	Yurnati, S. Pd	IPS	PNS/IV A
3	Midyawati, S. Pd	Penjas Orkes	PNS/IV A
4	Hendra, S. Pd	IPS	PNS/IV A
5	Fahrudin Wahab, S. Pd	IPS	PNS/IV A
6	Lisarnida, S. Pd	Seni Budaya	PNS/IV A
7	Nurmahiar, S. Pd	Matematika	PNS/IV A
8	Emiyati, S. Pd	B. Inggris	PNS/IV A
9	Junaidi, S. Pd	B. Inggris	PNS/IV A
10	Nurmani, S. Pd	B. Indonesia	PNS/III C
11	Musrita, S. Pd	Matematika	PNS/III B
12	Dasniati, S. Pd	TIK	PNS
13	Ibrohimsyah, S. Pd	B. Inggris	PNS
14	Hidayat, S. Pd	B. Indonesia	PNS
15	Zainab, S. Pd	Seni Budaya	PNS
16	Rasimah, S. Pd	IPA	PNS
17	Suharman, S. Pd., M. Pd	IPA	PNS
18	H. Juhar, S. Ag	PAI	PNS
19	Hasnida, S. Pd	PKn	PNS
20	Sasriati, S. Pd	IPS	PNS
21	Ermansyah, S. Pd	Seni Budaya	PNS/IV A
22	Ridwan, S. Pd	IPA	PNS/IV A
23	Wahyu Indah Susanti, M. Pd	IPA	PNS/III B
24	Umar, S. Pd	B. Indonesia	PNS
25	Fadili Asnir, S. Si	Matematika	PNS
26	Amalia Wulandari	Psikologi/TU	Non PNS
27	Liza Miska Jelvia, S. Pd	IPA	Non PNS
28	Yusnaili, S. Pd	BK	PNS/III C
29	Hanijah, S. Pd	Mulok Iqra'	Non PNS
30	Santi Elyani, S. Pd	Prakarya	Non PNS
31	Yumi Rahma, S.H	IPA	Non PNS

32	Hendri	TU	Non PNS
33	Handoko Priyono	Operator	Non PNS
34	Rosdiana	IPS	PNS

g. Jumlah Peserta Didik

Jumlah siswa SMPN 4 Kerinci pada tahun 2019/2020 dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 4.2 Jumlah Peserta Didik SMPN 4 Kerinci Tahun 2019/2020

NO	KELAS	JENIS KELAMIN		JUMLAH
		Laki-laki	Perempuan	
1	VII	26	21	47
2	VIII	42	27	69
3	IX	43	38	81
Jumlah siswa		111	86	197

h. Sarana dan prasara

Dalam usaha melancarkan pelaksanaan pendidikan pada suatu lembaga pendidikan, maka diperlukan sarana dan prasarana yang memadai. Yang dimaksudkan di sini adalah segala yang diperlukan dalam sarana prasarana yang sudah ada di SMPN 4 Kerinci tersebut.

Tabel 4.3 Sarana dan Prasarana

No	Jenis Prasarana / Sarana	Jumlah
1	Ruang Belajar	13
2	Ruang Kepala Sekolah	1
3	Ruang Majelis Guru	1
4	Ruang Tata Usaha	1
5	Ruang Wakamad	1
6	Ruang Perpustakaan	1
7	Ruang Bk	1
8	Kursi Belajar	259

9	Meja Belajar	130
10	Tv	1
11	Komputer	10
12	Printer	4
13	Papan Statistik	1
14	Papan Struktur Organisasi	2
15	Papan Pengumuman	2
16	Papan Tulis	12
17	Lemari Arsip	1
18	Ruang Osis	1
19	Kantin	1
20	Mushala	1
21	Laboratorium Ipa	1
22	Ruang Pramuka	1
23	Tape Recorder	1
24	Wc Guru	2
25	Wc Siswa	2
26	In Fokus	1

B. Analisis Data Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis

Dalam bagian ini, Penulis akan menyajikan data yang bertujuan untuk mengetahui tingkatan-tingkatan guru yang menjawab angket yang peneliti sebarkan. Untuk menentukan persentase peneliti menggunakan rumus persentase yaitu:

$$\text{Persentase} = \frac{F}{x} \times 100\%$$

Berdasarkan verifikasi terhadap data penelitian, dari data yang diperoleh layak diolah yaitu sebanyak 34 guru SMP Negeri 4 Kerinci. Berikut deskripsi hasil data penelitian:

1. Kepemimpinan Transformasional Kepala SMP Negeri 4 Kerinci

Berdasarkan pengolahan data mengenai kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah di SMPN 4 Kerinci diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi dan Persentase Kepemimpinan Transformasional Kepala SMPN 4 Kerinci

Kategori	Frekuensi	Persentase
Tinggi	9	26,47%
Sedang	19	55,90%
Rendah	6	17,63%
Jumlah	34	100%

Data Olahan 2020

Dari tabel di atas dapat dilihat tentang kepemimpinan transformasional Kepala SMPN 4 Kerinci. Secara umum tergolong sedang, yaitu sebanyak 19 guru berpendapat bahwa Kepala SMPN 4 Kerinci adalah kepemimpinan transformasional atau sebesar 55,90%, untuk kategori tinggi, sebanyak 9 guru atau sebesar 26,47% dan untuk kategori rendah sebanyak 6 guru atau sebesar 17,63%. Secara keseluruhan kepemimpinan kepala SMPN 4 Kerinci, berada pada kategori sedang dengan rata-rata skor 42.

(Lampiran 3)

2. Kinerja Guru SMP Negeri 4 Kerinci

Berdasarkan pengolahan data mengenai kinerja guru di SMPN 4 Kerinci diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi dan Persentase Kinerja Guru di SMPN 4 Kerinci

Kategori	Frekuensi	Persentase
Tinggi	5	14,70%
Sedang	20	58,80%
Rendah	9	26,50%
Jumlah	34	100%

Data Olahan 2020

Dari tabel di atas dapat dilihat kinerja guru SMPN 4 Kerinci. Secara umum memperoleh kategori sedang, yaitu sebanyak 20 atau sebesar 58,80%, untuk kategori tinggi, yaitu sebanyak 5 atau sebesar 14,7% sedangkan untuk kategori rendah sebanyak 9 atau 26,50%. Secara keseluruhan kinerja guru di SMPN 4 Kerinci, berada pada kategori sedang dengan skor 43. (*Lampiran 4*)

3. Analisis Data

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak.¹ Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah sebagai berikut :

- 1) Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai $sig > 0,05$.
- 2) Data dikatakan tidak berdistribusi normal jika nilai $sig < 0,05$.

¹ Yulingga Nanda Hanief dan Wasis Himawanto, *Statistik Pendidikan* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2017), hal. 68.

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.6 Uji Normalitas Kinerja Guru SMPN 4 Kerinci
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.94736701
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.075
	Negative	-.101
Kolmogorov-Smirnov Z		.592
Asymp. Sig. (2-tailed)		.875
a. Test distribution is Normal.		

Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, karena nilai *Asymp. Sig* sebesar $0,875 > 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa data-data penelitian telah memenuhi distribusi normal.

b. Analisis Regresi

Untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SMPN 4 Kerinci peneliti menggunakan teknik analisis regresi. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antar satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini diungkapkan pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap

kinerja guru yang dianalisis dengan regresi sederhana. Berdasarkan pengolahan data analisa regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS, diperoleh hasil seperti dimuat pada tabel 4.7 di bawah ini;

Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.863	7.446		5.085	.000
	X	.156	.164	.165	1.949	.001

a. Dependent Variable: Y
Data Olahan 2020

Dari tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa nilai konstanta untuk variabel X (Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah) 37.863, sedangkan hasil nilai koefisien Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah adalah 0,156. Dengan demikian dapat dibuat persamaan regresi sederhana sebagai berikut;

$$Y = 37.863 + 0,156X$$

Dimana Y adalah kinerja guru dan X adalah Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. Arti yang termaksud di dalam persamaan regresi linear sederhana tersebut adalah :

1. Nilai konstanta sebesar 37,863 menyatakan bahwa jika nilai $X = 0$ atau variabel kinerja guru tidak ada, maka nilai variabel kinerja guru adalah sebesar 37,863.

2. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah 0,156, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, maka hal itu akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,156 kali.

Intepretasi dari persamaan di atas adalah bahwa koefisien regresi variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X) memiliki tanda positif (0,156), yaitu mengandung implikasi bahwa Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah searah dengan variabel kinerja guru, dengan kata lain bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru di SMPN 4 Kerinci.

c. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui adanya pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru, maka dapat dilakukan dengan uji t. Uji t ini adalah kelanjutan dari analisis regresi linear sederhana dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

Berdasarkan tabel 4.7 di atas maka dapat disimpulkan uji hipotesis adalah sebagai berikut;

H_0 : Tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru di SMPN 4 Kerinci.

H_a : Terdapat Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru di SMPN 4 Kerinci.

Untuk melihat uji hipotesis ini peneliti menggunakan dua sudut pandang yaitu dilihat dari nilai signifikansi (*sig.*) dan dilihat dari uji t.

1. Jika dilihat dari nilai signifikansi (*Sig.*) hipotesis di atas berarti:
 - a) Jika nilai signifikansi (*Sig.*) < probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa ada Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMPN 4 Kerinci atau H_a diterima H_0 ditolak.
 - b) Sebaliknya, jika nilai signifikansi (*Sig.*) > 0,05 mengandung arti bahwa tidak ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMPN 4 Kerinci atau H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika dilihat dari uji t hipotesis ini berarti :
 - a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMPN 4 Kerinci atau H_a diterima dan H_0 ditolak.
 - b) Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMPN 4 Kerinci atau H_a ditolak dan H_0 diterima.

Pada tabel 4.7 nilai t_{hitung} adalah 1,949 sedangkan nilai t_{tabel} adalah 1,69389 hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan demikian hasil uji hipotesisnya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak atau terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMPN 4 Kerinci.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Kepemimpinan Transformasional Kepala SMPN 4 Kerinci

Hasil analisis statistik deskriptif tentang kepemimpinan transformasional kepala SMPN 4 Kerinci menunjukkan nilai 55,9% pada kategori sedang dengan rata-rata skor 42-48. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah telah memiliki sifat-sifat pemimpin yang transformatif. Hal ini terlihat dari adanya kemampuan dari kepala sekolah sudah mampu mengubah potensi institusinya menjadi energy untuk meningkatkan mutu dan proses dan hasil belajar siswa.

Pada variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah ini dilihat dari dimensi kharismatik, kepekaan individu, stimulasi intelektual dan inspirasi individu. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah dimata guru telah berhasil mengarahkan guru ke pencapaian tujuan. Untuk itu menjadi pemimpin yang transformatif, kepala sekolah selain dipengaruhi oleh faktor motivasi yang dimilikinya, dipengaruhi juga oleh kemampuannya, baik kemampuan intelektual maupun kemampuan dalam mengatur/mengelola organisasi sekolah.

2. Kinerja Guru SMPN 4 Kerinci

Gambaran umum mengenai kinerja Guru SMPN 4 Kerinci terakreditasi A di Kabupaten Kerinci menunjukkan nilai rata-rata 43 atau sebesar 58,8% yang berada pada kategori sedang. Hal ini membuktikan bahwa guru-guru pada SMPN 4 Kerinci telah memberikan kontribusi yang baik terhadap organisasi.

Apabila merujuk pada penelitian tersebut, berarti guru memiliki kinerja yang baik harus sejalan dengan kemampuan dalam penguasaan materi saat mengajar, penguasaan metode pengajaran, prakarsa/inisiatif, yang berpikir positif ke arah yang lebih baik, mewujudkan kreatifitas, penacapaian prestasi, dan komunikasi seperti tepat waktu kedatangan ke sekolah dan tepat waktu pulang dari sekolah, kualitas hasil kerja yaitu dalam hal kepuasan siswa, pemahaman siswa, dan komunikasi seperti penyampaian materi, penguasaan keadaan kelas yang baik.

Ketika siswa masuk di lembaga pendidikan (sekolah), maka siswa tersebut akan menerima pembelajaran dari seorang guru. Proses pembelajaran sangat dominan dilaksanakan oleh seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan dan memiliki kelayakan untuk bertugas sebagai guru. Proses belajar mengajar guru memiliki peranan yang sangat penting, untuk itu guru harus memiliki kemampuan berpikir yang kreatif. Hal tersebut diperkuat oleh hasil penelitian Intan Silvana Maris, dkk² yang menjelaskan bahwa dalam mutu pendidikan yang tercermin dalam mutu sekolah, fokus utamanya adalah tentang pembelajaran, dimana guru memegang peranan penting dalam tercapainya tujuan pendidikan.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

² Intan Silvana Maris, dkk, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru dan Mutu Sekolah* (Universitas Pendidikan Indonesia: Jurnal Administrasi Pendidikan, 2016), hal 182.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru

SMPN 4 Kerinci

**Tabel 4.8 Hasil Persentase Uji Pengaruh
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.165 ^a	.027	-.003	2.993

a. Predictors: (Constant), X
Data olahan 2020

Pada tabel 4.8 di atas menjelaskan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru dibuktikan dengan nilai *R square* (R^2) 0,027. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional kepala SMPN 4 Kerinci mempengaruhi kinerja guru sebesar 27%. Sedangkan 73% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, misalnya kedisiplinan, kepribadian dan dedikasi, iklim kerja dan lain-lain.

Dari hasil pemaparan di atas, dapat dipahami bahwa kinerja guru di suatu sekolah hendaknya selalu ditingkatkan. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Di SMPN 4 Kerinci. Berdasarkan hasil statistik inferensial pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai (t) yang diperoleh dari hasil perhitungan (t_{hitung}) = 1,949 lebih besar daripada nilai (t_0) yang diperoleh dari tabel distribusi (t_{tabel}) = 1,69389 dengan taraf signifikansi sebesar 5% ($t_{hitung} > t_{tabel}$) = (1,949 > 1,69389) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif

sebesar 1,949 antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 4 Kerinci.

Selanjutnya dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ternyata ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 4 Kerinci yaitu sebesar 27%. Hal ini mendukung penelitian dari Aswar Anwar yang menyatakan bahwa hasil pengujian hipotesisnya menunjukkan ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 1 Awangpone Kabupaten Bone.³

Sebagaimana kita ketahui bahwa Kepala Sekolah merupakan motor penggerak bagi sumber daya sekolah terutama tenaga pendidik (guru).

Kepala sekolah mempunyai peran penting dalam memberdayakan para tenaga pendidik. Karena kepala sekolah adalah pemegang tanggung jawab terhadap segala sesuatu yang berkenaan dengan mutu disebuah sekolah, sehingga menghasilkan lulusan atau *output* yang diharapkan oleh pelanggan pendidikan. Oleh sebab itu, kepala sekolah mengambil langkah dengan meningkatkan mutu disebuah sekolah dengan cara meningkatkan mutu tenaga pendidik (guru) yang nantinya dengan kompetensi yang dimiliki bisa mendidik siswa dengan terampil dan menghasilkan lulusan yang sesuai dengan harapan pelanggan pendidikan.

³ Aswar Anwar, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 1 Awangpone Kabupaten Bone* (Makassar; UIN Alauddin, 2018), hal 61.

Menurut Suharto⁴ ada empat strategi yang dapat dilakukan Kepala Sekolah untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik (guru) di Sekolah diantaranya sebagai berikut:

- a) Peningkatan melalui pendidikan dan pelatihan (*off the job training*). Guru dilatih secara individual maupun dalam kelompok untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan terbaik dengan menghentikan kegiatan mengajar. Kegiatan pelatihan seperti ini memiliki keunggulan karena guru lebih konsentrasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Namun demikian kegiatan seperti ini tidak dapat dilakukan dalam jangka waktu yang lama dan terlalu sering. Semakin sering pelatihan seperti ini dilakukan, semakin meningkat dampak kontra produktifnya terhadap efektivitas belajar siswa.
- b) Pelatihan dalam pelaksanaan tugas atau *on the job training*. Model ini dikenal dengan istilah magang bagi guru baru untuk mengikuti guru-guru yang sudah dinilai baik sehingga guru baru dapat belajar dari seniorinya. Pemagang dapat dilakukan pada ruang lingkup suatu sekolah atau pada sekolah lain yang memiliki mutu yang lebih baik.
- c) Pelatihan *Lesson Studi*. Kegiatan pada prinsipnya merupakan bentuk kolaborasi guru memperbaiki kinerja mengajarnya dengan berkonsentrasi pada studi tentang dampak positif guru terhadap kinerja belajar siswa dalam kelas. Kelompok guru yang melakukan studi ini pada dasarnya

⁴Suharto, Cara Mengembangkan Kompetensi Guru (<http://Gurupembaharuan.com/Sdm/Pendidik/MenerapkanPenjaminanMutuGuruSesuaiStandarNasionalPendidikan>). 08 Februari 2020.

merupakan proses kolaborasi dalam pembelajaran. Siswa dipacu untuk menunjukkan prestasinya, namun di sisi lain guru juga melaksanakan proses belajar untuk memperbaiki pelaksanaan tugasnya.

d) Melakukan perbaikan melalui kegiatan penelitian tindak kelas (PTK).

Kegiatan ini dilakukan guru dalam kelas dalam proses pembelajaran PTK dapat dilakukan sendiri dalam pelaksanaan tugas, melakukan penilaian proses maupun hasil untuk mendapatkan data mengenai prestasi maupun kendala yang siswa hadapi serta menentukan solusi perbaikan. Karena perlu ada solusi perbaikan, maka PTK sebaiknya dilakukan melalui beberapa putaran atau siklus sampai guru mencapai prestasi kinerja yang diharapkannya.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Ternyata kinerja tenaga pendidik menjadi salah satu unsur yang menentukan munculnya generasi muda yang berprestasi. Dapat dikatakan tinggi rendahnya mutu sekolah juga dilihat dari tinggi rendahnya kinerja tenaga pendidik (guru).

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan-temuan yang diperoleh dari pengolahan data dan analisis data dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 4 Kerinci”, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan yang tentunya merujuk kepada rumusan masalah yang telah diajukan pada penelitian ini, yaitu:

1. Kepemimpinan transformasional kepala SMPN 4 Kerinci berada dikategori sedang yaitu sebanyak 19 guru berpendapat bahwa Kepala SMPN 4 Kerinci adalah kepemimpinan transformasional atau sebesar 55,90%. Hal ini bisa dilihat dari adanya pengadaan fasilitas sekolah seperti labor-labor dan perpustakaan yang memadai guna untuk menunjang dan mempermudah guru dan siswa dalam kegiatan pembelajaran.
2. Kinerja guru SMPN 4 Kerinci secara umum memperoleh kategori sedang, yaitu sebanyak 20 guru atau sebesar 58,80%.
3. Kepemimpinan transformasional kepala SMPN 4 Kerinci berpengaruh terhadap Kinerja guru, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi adalah 0,001 hal ini berarti bahwa nilai *Sig.* < 0,05 yang menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau terdapat pengaruh

Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMPN 4 Kerinci.

4. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru SMPN 4 Kerinci adalah sebesar 27% dan 73% dipengaruhi oleh faktor lain.

Commented [F27]: Rincikan pada BAB IV 73% apa penyebab dan solusinya

B. Saran

1. Bagi peneliti yang akan datang

- a. Pada penelitian ini diharapkan peneliti yang akan datang sebaiknya meneliti seluruh SMP di Kabupaten Kerinci tidak hanya mengambil satu sekolah saja agar menghasilkan hasil penelitian yang lebih maksimal dan akurat.
- b. Dalam penelitian yang akan datang sebaiknya pengambilan datanya pada waktu hari-hari biasa, tidak pada waktu akhir semester maupun pada saat ujian nasional karena pada waktu tersebut banyak guru yang ada di sekolah tersebut tentunya sangat sibuk sehingga mengakibatkan tidak sempat mengisi angket yang dibagikan.
- c. Pada penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel yaitu variabel kepemimpinan transformasional dan variabel kinerja guru, maka pada penelitian yang akan datang diharapkan dalam melakukan penelitian dengan memodifikasi variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti variabel kompetensi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya

sehingga akan menghasilkan hasil yang lebih maksimal akan tetapi modifikasi variabel tersebut tentunya disesuaikan dengan fenomena yang terjadi pada objek penelitian.

2. Bagi objek penelitian

a. Bagi Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebaiknya memberikan bekal berupa pendidikan dan pelatihan dan melakukan perbaikan melalui penelitian tidak kelas (PTK), untuk meningkatkan pengetahuan serta ketrampilan kepada pendidik (guru). Agar tenaga pendidik lebih kompeten serta professional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pengajar.

b. Bagi tenaga pendidik (guru)

Hendaknya tenaga pendidik (guru) lebih menekankan kualitas profesionalnya sebagai seorang pendidik dalam memberikan pelajaran dan menjalankan tugas serta kewajiban sebagai tenaga pendidik (guru) kinerjanya di lembaga pendidikan yang terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, A. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 1 Awangpone Kabupaten Bone* (Makassar; UIN Alauddin).
- Arikunto, S. NY. *Manajemen Pengajaran* (Jakarta: Rineka Cipta).
- Atmojo, YE. 2018. *Kepemimpinan Transformasional* (Griya Media).
- Cullingford, C. 1995. *The Effective Teacher* (London: Cassel).
- Danin dan Suparno. 2009. *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan Visi dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Kerja dan Internasionalisasi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta).
- Hanief, NY dan Himawanto, W. 2017. *Statistik Pendidikan* (Yogyakarta: CV Budi Utama).
- Hasibuan, YJ. 2016. *Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Survei Pada Yayasan Tarakanita dan Yayasan Mardiwijana Gonzaga)* (Yogyakarta: FKIP Sanata Dharma).
- Hasan, MI. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya* (Bogor: Ghalia Indonesia).
- Isnawati, MT. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru dan Kinerja Guru* (Yogyakarta: FKIP Sanata Dharma).
- Jati Karyono, JP. 2016. *Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Transparansi dan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Sekolah, um*, (Madiun: Equilibrium, volume 4, No 1).
- Kurniawan, A. 2014. *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis (Teori Konsep & Praktik Penelitian Bisnis Dilengkapi Perhitungan Pengolahan Data Dengan IBM SPSS 22.0)* (Bandung; Alfabeta).
- Mangkunegara, AP. 2004. *Manajemen Sumber Data Perusahaan* (Bandung: PT. Refieka Aditema).

Maris, IS, dkk. 2016. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru dan Mutu Sekolah* (Universitas Pendidikan Indonesia: Jurnal Administrasi Pendidikan).

Noviarista, Helfiana. 2014. *Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Profesional dan Kinerja Guru* (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta).

Pramuji, RE dan Prasojo. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Motivasi Kerja Guru dan Budaya Sekolah Terhadap Kedisiplinan Siswa di Kabupaten Bantul*. Universitas Yogyakarta (Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 1 Nomor 1).

Pidekso dan Harsiwi. 2001. *Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Personal Pemimpin*, (Jurnal Kinerja, vol 5, No 1).

Ratnaningsih. 2009. *Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Dengan Motivasi Sebagai Intervening Variable*, (Jurnal Ekonomi Janavisi Vol. 12, No. 2).

Rivai, Veithzal. 2007. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi 2 Cetakan ke-2 (Jakarta: Raja Grafindo Persada).

Rosyada, D. 2004. *Paradigma Pendidikan Demokratis: Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan* (Jakarta:PT Kencana).

Sallis, Edward. 2011. *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan* (Yogyakarta: IRCiSoD).

Sari, PD. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru Ekonomi SMA di Kota Yogyakarta Tahun 2017* (Yogyakarta: FKIP Sanata Dharma).

Siregar, S. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta).

Supardi. *Sekolah Efektif (Konsep Dasar dan Praktiknya)*.

Tabrani. 2000. *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru Sekolah Dasa* (Jakarta: PT . Nusantara Ceriapratama).

Wijaya, Muksin. 2005. *Kepemimpinan Transformasional di Sekolah dalam Meningkatkan Outcomes Peserta Didik* (Jurnal Pendidikan Penabur-No.05/Th.IV/Desember 2005).



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS

Nama lengkap : **PIPI YUSKARLINA**

Tempat/ Tanggal Lahir : Hiang Tinggi, 05 Mei 1999

Jenis Kelamin : Perempuan

Pekerjaan : Mahasiswa IAIN Kerinci

Alamat : Hiang Tinggi

Nama Orang Tua : Ayah : Amiruddin
Ibu : Yustri

3 X 4

No	Pendidikan	Tempat	Tahun
1.	SDN 005/III Hiang Tinggi	Hiang	2009
2.	SMP Negeri 4 Kerinci	Hiang	2012
3.	SMAN 1 Kerinci	Hiang	2015
4.	IAIN Kerinci	Sungai Penuh	2015- sekarang

Sungai Penuh, 2020

Penulis,

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PIPI YUSKARLINA
NIM. 04.096.15

K E R I N C I

Lampiran 1

item_7	Pearson Correlation	.253	.166	.327	.285	.173	.538**	1	.609**	.427	.341	.068	-.279	.410	.245	.125	.214	.531**	.369	.305	.462	.195	.227	.473**	.057	.649**
	Sig. (2-tailed)	.178	.380	.077	.127	.359	.002		.000	.019	.065	.721	.135	.024	.193	.510	.257	.003	.045	.102	.010	.302	.227	.008	.765	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_8	Pearson Correlation	.303	.387**	.532**	.284	.467**	.530**	.609**	1	.351	.491**	.071	.151	.538**	.467**	.083	.205	.512**	.504**	.189	.234	.331	.302	.172	-.006	.790**
	Sig. (2-tailed)	.103	.035	.002	.128	.009	.003	.000		.057	.006	.707	.425	.002	.009	.663	.277	.004	.004	.317	.213	.074	.104	.363	.974	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_9	Pearson Correlation	.188	-.054	.279	.093	.061	.364**	.427	.351	1	.591**	.328	.035	.450	.368	.162	.093	.407**	.120	.139	.091	.084	.314	.236	.158	.577**
	Sig. (2-tailed)	.319	.777	.135	.627	.749	.048	.019	.057		.001	.077	.853	.013	.046	.391	.627	.026	.528	.465	.632	.658	.091	.210	.406	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_10	Pearson Correlation	.112	.176	.236	.157	.337	.340	.341	.491**	.591**	1	.505**	.108	.513**	.352	.085	.318	.310	.238	.009	-.085	.143	.353	-.067	-.017	.616**
	Sig. (2-tailed)	.556	.351	.210	.409	.068	.066	.065	.006	.001		.004	.569	.004	.056	.654	.086	.095	.205	.961	.655	.452	.055	.727	.928	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_11	Pearson Correlation	-.119	.147	-.282	-.139	.088	-.081	.068	.071	.328	.505**	1	.208	.153	-.068	.096	.393	.221	.050	.072	-.033	.182	.427	-.035	.001	.348
	Sig. (2-tailed)	.530	.439	.132	.465	.645	.670	.721	.707	.077	.004		.270	.419	.722	.613	.032	.240	.792	.706	.863	.335	.019	.854	.995	.060
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_12	Pearson Correlation	-.227	.392**	-.325	.050	-.242	-.074	-.279	.151	.035	.108	.208	1	-.178	.299	-.223	-.392**	-.151	.084	-.010	.011	.126	.108	.031	-.229	.146
	Sig. (2-tailed)	.228	.032	.079	.793	.198	.697	.135	.425	.853	.569	.270		.346	.109	.237	.032	.427	.659	.958	.954	.506	.569	.872	.223	.441
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_13	Pearson Correlation	.374	.008	.492**	.311	.008	.245	.410	.538**	.450	.513**	.153	-.178	1	.443	.376	.409	.591**	.236	-.117	.036	.106	.435	.194	.257	.635**
	Sig. (2-tailed)	.042	.968	.006	.094	.967	.192	.024	.002	.013	.004	.419	.346		.014	.041	.025	.001	.210	.539	.850	.575	.016	.305	.170	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_14	Pearson Correlation	.198	.129	.294	.273	.229	.292	.245	.467**	.368	.352	-.068	.299	.443	1	.224	-.075	.306	.316	.204	.345	.408	.213	.267	.142	.626**

Lampiran 1

item_22	Pearson Correlation	.064	.176	.050	.076	.140	.136	.227	.302	.314	.353	.427	.108	.435	.213	.038	.237	.310	.028	.009	-.010	.364	1	.317	.112	.471
	Sig. (2-tailed)	.737	.351	.795	.692	.460	.474	.227	.104	.091	.055	.019	.569	.016	.258	.842	.206	.095	.883	.961	.958	.048		.087	.554	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_23	Pearson Correlation	-.104	-.202	-.162	.314	.154	.404	.473**	.172	.236	-.067	-.035	.031	.194	.267	-.068	-.070	.317	.116	-.044	.315	.286	.317	1	.275	.327
	Sig. (2-tailed)	.583	.285	.392	.091	.418	.027	.008	.363	.210	.727	.854	.872	.305	.154	.723	.711	.087	.540	.818	.090	.125	.087		.142	.078
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_24	Pearson Correlation	.008	-.322	.149	-.206	-.160	.136	.057	-.006	.158	-.017	.001	-.229	.257	.142	.257	.200	.285	.295	.144	-.005	.035	.112	.275	1	.206
	Sig. (2-tailed)	.966	.082	.431	.275	.397	.472	.765	.974	.406	.928	.995	.223	.170	.455	.171	.289	.126	.114	.449	.979	.856	.554	.142		.275
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
skor_total	Pearson Correlation	.373	.325	.430	.369	.397	.502**	.649**	.790**	.577**	.616**	.348	.146	.635**	.626**	.338	.301	.624**	.475**	.444	.446	.530**	.471**	.327	.206	1
	Sig. (2-tailed)	.042	.080	.018	.045	.030	.005	.000	.000	.001	.000	.060	.441	.000	.000	.068	.106	.000	.008	.014	.014	.003	.009	.078	.275	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Lampiran 6

item_ Pearson 9	Correlation	-.112	-.355	.211	-.238	.255	.277	.014	-.052	1	-.181	.367	.537**	-.054	.347	.170	.272	.424	.018	.064	.032	-.003	.244	.091	-.033	.267**
	Sig. (2-tailed)	.557	.054	.262	.206	.173	.138	.944	.784		.339	.046	.002	.777	.061	.370	.146	.019	.926	.736	.867	.989	.194	.632	.861	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_ Pearson 10	Correlation	.111	.267	.259	.108	.099	.157	-.047	.408	-.181	1	.067	-.072	-.094	.050	-.197	.438	.136	-.062	.303	.259	-.082	-.141	.115	.283	.234
	Sig. (2-tailed)	.559	.154	.168	.571	.604	.407	.805	.025	.339		.724	.706	.622	.792	.297	.015	.475	.745	.104	.167	.668	.456	.544	.130	.212
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_ Pearson 11	Correlation	-.067	-.161	.646**	.007	.418	.357	-.114	.577**	.367	.067	1	.442	.000	.375	.119	.526**	.243	.162	.029	.291	-.299	-.164	.076	.064	.351
	Sig. (2-tailed)	.724	.394	.000	.970	.021	.052	.549	.001	.046	.724		.014	1.000	.041	.530	.003	.196	.391	.878	.118	.109	.387	.692	.738	.012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_ Pearson 12	Correlation	.027	-.024	.199	.041	.096	.319	.046	.264	.537**	-.072	.442	1	.000	.642**	-.064	.545**	.005	.160	.004	.108	-.376*	-.063	-.240	.075	.275
	Sig. (2-tailed)	.888	.902	.291	.831	.615	.086	.811	.158	.002	.706	.014		1.000	.000	.738	.002	.977	.398	.982	.571	.041	.741	.202	.692	.141
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

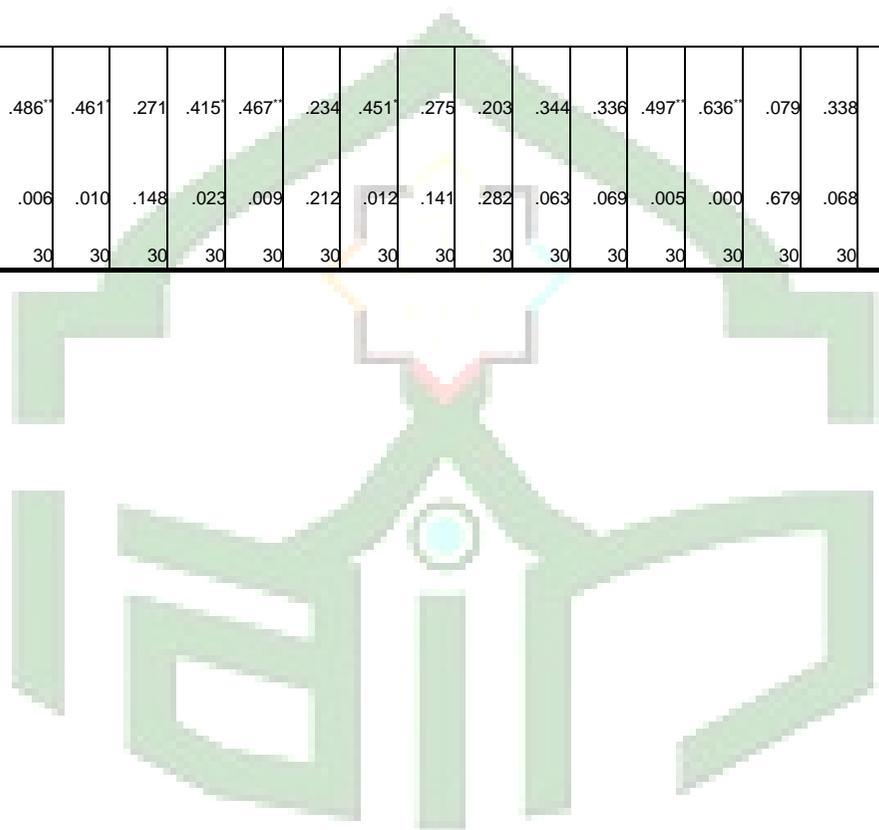
K E R I N C I

Lampiran 6

skor_t	Pearson	total	Correlatio	n	Sig. (2-tailed)	N																		
.100	.192	.580**	.302	.486**	.461*	.271	.415*	.467**	.234	.451*	.275	.203	.344	.336	.497**	.636**	.079	.338	.234	.285	.251	.337	.409*	1
.597	.308	.001	.105	.006	.010	.148	.023	.009	.212	.012	.141	.282	.063	.069	.005	.000	.679	.068	.212	.127	.181	.069	.025	30
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

Lampiran 2

Hasil Validitas Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Kerinci

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Butir 1	0,343	0,3610	TIDAK VALID
Butir 2	0,325	0,3610	TIDAK VALID
Butir 3	0,430	0,3610	VALID
Butir 4	0,369	0,3610	VALID
Butir 5	0,353	0,3610	TIDAK VALID
Butir 6	0,202	0,3610	TIDAK VALID
Butir 7	0,649	0,3610	VALID
Butir 8	0,790	0,3610	VALID
Butir 9	0,577	0,3610	VALID
Butir 10	0,616	0,3610	VALID
Butir 11	0,348	0,3610	TIDAK VALID
Butir 12	0,146	0,3610	TIDAK VALID
Butir 13	0,635	0,3610	VALID
Butir 14	0,626	0,3610	VALID
Butir 15	0,338	0,3610	TIDAK VALID
Butir 16	0,301	0,3610	TIDAK VALID
Butir 17	0,624	0,3610	VALID
Butir 18	0,475	0,3610	VALID
Butir 19	0,325	0,3610	TIDAK VALID
Butir 20	0,327	0,3610	TIDAK VALID
Butir 21	0,530	0,3610	VALID
Butir 22	0,471	0,3610	VALID
Butir 23	0,327	0,3610	TIDAK VALID
Butir 24	0,206	0,3610	TIDAK VALID
Butir 25	0,100	0,3610	TIDAK VALID
Butir 26	0,192	0,3610	TIDAK VALID
Butir 27	0,280	0,3610	TIDAK VALID
Butir 28	0,302	0,3610	TIDAK VALID
Butir 29	0,486	0,3610	VALID
Butir 30	0,461	0,3610	VALID
Butir 31	0,271	0,3610	TIDAK VALID
Butir 32	0,315	0,3610	TIDAK VALID
Butir 33	0,267	0,3610	TIDAK VALID
Butir 34	0,234	0,3610	TIDAK VALID
Butir 35	0,351	0,3610	TIDAK VALID
Butir 36	0,275	0,3610	TIDAK VALID

Lampiran 2

Butir 37	0,403	0,3610	VALID
Butir 38	0,497	0,3610	VALID
Butir 39	0,636	0,3610	VALID
Butir 40	0,579	0,3610	VALID
Butir 41	0,338	0,3610	TIDAK VALID
Butir 42	0,334	0,3610	TIDAK VALID
Butir 43	0,685	0,3610	VALID
Butir 44	0,534	0,3610	VALID
Butir 45	0,485	0,3610	VALID
Butir 46	0,551	0,3610	VALID
Butir 47	0,537	0,3610	VALID
Butir 48	0,409	0,3610	VALID

Untuk butir 1 hasilnya kecil $0,343 < 0,3610$ r tabel, butir 2 $0,325 < 0,3610$ r tabel, butir 3 $0,430 > 0,3610$ r tabel, butir 4 $0,369 > 0,3610$ r tabel, butir 5 $0,353 < 0,3610$ r tabel, butir 6 $0,202 > 0,3610$ r tabel, butir 7 $0,649 > 0,3610$ r tabel, butir 8 $0,790 > 0,3610$ r tabel, butir 9 $0,577 > 0,3610$ r tabel, butir 10 $0,616 > 0,3610$ r tabel, butir 11 $0,348 < 0,3610$ r tabel, butir 12 $0,146 < 0,3610$ r tabel, butir 13 $0,635 > 0,3610$ r tabel, butir 14 $0,626 > 0,3610$ r tabel, butir 15 $0,338 < 0,3610$ r tabel, butir 16 $0,310 < 0,3610$ r tabel, butir 17 $0,624 > 0,3610$ r tabel, butir 18 $0,475 > 0,3610$ r tabel, butir 19 $0,325 < 0,3610$ r tabel, butir 20 $0,327 < 0,3610$ r tabel, butir 21 $0,530 > 0,3610$ r tabel, butir 22 $0,471 > 0,3610$ r tabel, butir 23 $0,327 < 0,3610$ r tabel, butir 24 $0,327 < 0,3610$ r tabel, butir 24 $0,206 < 0,3610$ r tabel, butir 25 $0,100 < 0,3610$ r tabel, butir 26 $0,192 < 0,3610$ r tabel, butir 27 $0,280 < 0,3610$ r tabel, butir 28 $0,302 < 0,3610$ r tabel, butir 29 $0,486 > 0,3610$ r tabel, butir 30 $0,461 > 0,3610$ r tabel, butir 31 $0,271 < 0,3610$ r tabel, butir 32 $0,315 < 0,3610$ r tabel, butir 33 $0,267 < 0,3610$ r tabel, butir 34 $0,234 < 0,3610$ r tabel, butir 35 $0,351 < 0,3610$ r tabel, butir 36 $0,275 < 0,3610$ r tabel, butir 37 $0,403 > 0,3610$ r tabel, butir 38 $0,497 > 0,3610$ r tabel, butir 39 $0,636 > 0,3610$, butir 40 $0,579 > 0,3610$, butir 41 $0,338 < 0,3610$ r tabel, butir 42 $0,334 < 0,3610$ r tabel, butir 43 $0,685 > 0,3610$ r tabel, butir 44 $0,534 > 0,3610$ r tabel.

Lampiran 2



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

K E R I N C I

Lampiran 2

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Table diatas memberikan penjelasan bahwa jumlah sampel atau responden dalam kolom (N) yang dianalisis dalam program SPSS yakni sebanyak 30. Karena tidak ada data yang kosong (dalam pengertian data responden terisi semua) maka jumlah valid adalah 100% yang tertera dikolom %.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,98	24

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,79	24

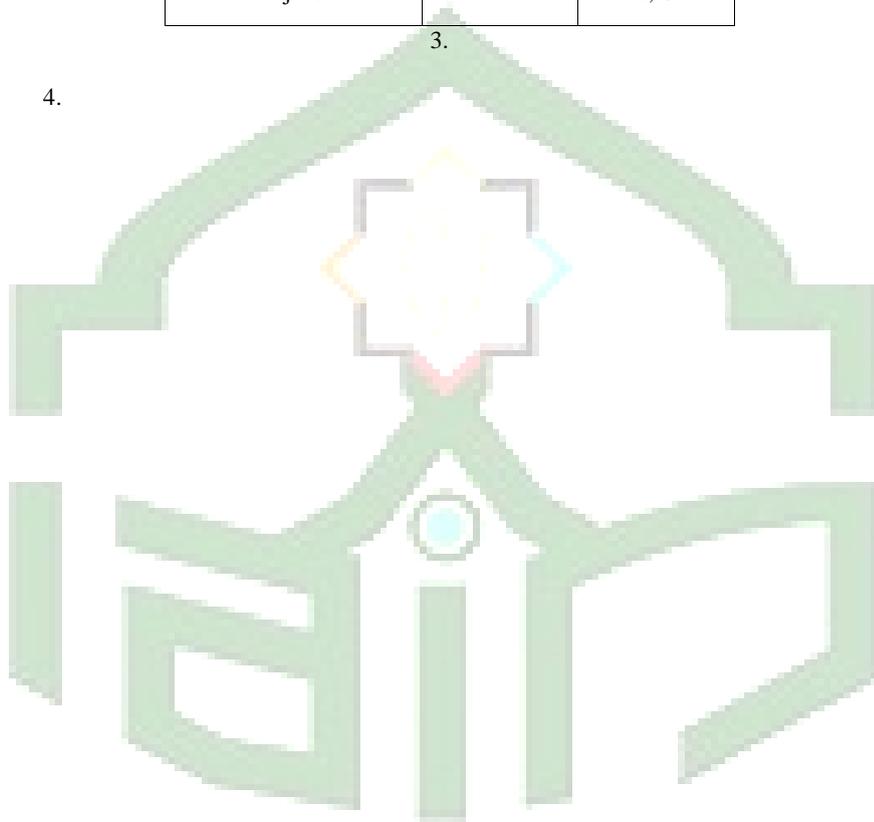
1. Dari table pertama output SPSS diatas diketahui N of Items (banyaknya item atau butir pertanyaan angket) dengan jumlah 24 items dan jumlah nilai Cronbach's Alpha senilai 0,98. Maka dapat diambil kesimpulan Cronbach's Alpha (0,98) > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
2. Dari table kedua output SPSS diatas diketahui N of Items (banyaknya item atau butir pertanyaan angket) dengan jumlah 24 items dan jumlah nilai Cronbach's Alpha senilai 0,79. Maka dapat diambil kesimpulan Cronbach's Alpha (0,79) > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Butir Pernyataan	Alpha
Kepemimpinan Transformasional	24	0,98
Kinerja Guru	24	0,79

3.

4.



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

K E R I N C I

Lampiran 3

Tabulasi Angket Kepemimpinan Transformatif (X) Kepala SMPN 4 Kerinci

No Resp	No Item												JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	4	2	5	1	4	5	4	3	2	3	5	41
2	4	5	3	4	2	4	5	3	3	5	4	4	46
3	5	4	3	5	3	4	3	5	4	3	5	4	48
4	3	4	3	5	4	5	3	2	1	4	3	4	41
5	5	3	4	3	5	4	3	2	3	2	4	5	43
6	4	3	5	4	3	2	3	1	3	4	3	5	40
7	2	3	4	2	3	5	4	2	3	5	4	5	42
8	2	3	4	5	3	2	3	4	3	5	4	3	41
9	4	3	3	5	4	5	4	3	4	3	4	3	45
10	3	4	3	5	4	3	5	4	3	2	3	5	44
11	3	4	3	5	4	3	2	4	3	2	5	4	42
12	5	4	3	2	4	3	4	5	4	3	4	5	46
13	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	51
14	5	4	3	3	4	4	5	3	2	4	5	4	46
15	3	5	4	3	3	4	3	5	5	4	5	3	47
16	4	3	5	5	3	4	5	4	5	3	4	3	48
17	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	53
18	4	5	5	4	3	3	3	2	4	4	4	3	44
19	5	3	4	5	4	5	4	3	4	3	3	5	48
20	4	5	3	4	3	3	5	4	5	3	4	5	48
21	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	48
22	5	4	5	4	3	2	3	4	5	5	4	5	49
23	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	42
24	3	5	3	3	4	3	5	4	4	4	5	5	48
25	4	5	3	2	4	4	3	3	4	2	4	3	41
26	3	4	5	3	5	4	3	4	3	3	3	4	44
27	4	5	3	4	3	5	4	3	3	4	4	5	47
28	5	3	4	5	4	4	3	2	3	5	5	3	46
29	4	4	3	3	4	3	4	5	3	4	3	3	43
30	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	47
31	2	1	5	4	3	3	2	4	3	5	5	4	41
32	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	5	46
33	4	5	4	3	3	3	4	3	4	5	5	3	46
34	3	4	3	4	4	5	5	4	5	3	3	4	47

Lampiran 3

Dari data kepemimpinan transformasional kepala sekolah (x) diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

40 41 41 41 41 41

42 42 42 43 43 44

44 44 45 46 46 46

46 46 46 47 47 47

47 48 48 48 48 48

48 49 51 53

$N = 34$

Data terkecil (min) = 40

Data terbesar (max) = 53

Jangkauan = max - min = 53-40= 13

Banyak kelas (k) = $1+3,3 \log (n)$

$$= 1+3.3 \log (34)$$

$$= 1+ 3.3 (1,53)$$

$$= 1+ 3.3 (1,6)$$

$$= 1+5,28 = 6,28 = 7$$

Panjang kelas (p) = $\frac{\text{jangkauan}}{K}$

$$= \frac{13}{6} = 2,1 = 2$$

Lampiran 3

Dari data kinerja guru (y) diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

38 40 40 41 41 41

42 42 43 44 44 44

45 45 45 45 45 46

46 46 46 46 46 46

46 47 47 47 47 48

48 49 49 52

N = 34

Data terkecil (min) = 38

Data terbesar (max) = 52

Jangkauan = max - min = 52-38= 14

Banyak kelas (k) = $1+3,3 \log (n)$

$$= 1+3.3 \log (34)$$

$$= 1+ 3.3 (1,53)$$

$$= 1+ 3.3 (1,6)$$

$$= 1+5,28 = 6,28 = 7$$

Panjang kelas (p) = $\frac{\text{jangkauan}}{K}$

$$= \frac{14}{7} = 2$$

Lampiran 3

**Menentukan Persentase
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah SMPN 4 Kerinci**

Nilai	X	X ²	F	F.X	F.X ²
40-41	40,5	1640.25	6	243	9841.5
42-43	42,5	1806.25	5	212.5	9031.25
44-45	44,5	1980.25	4	178	7921
46-47	46,5	2162.25	10	465	21622.5
48-49	48,5	2352.25	7	339.5	16465.75
50-51	50,5	2550.25	1	50.5	2550.25
52-53	52,5	2756.25	1	52.5	2756.25
Jumlah			34	1541	70188.5

1. Mencari Mean

$$\bar{X} = \frac{\sum FX}{\sum F} = \frac{1541}{34} = 45,32$$

2. Standar Varian

$$\begin{aligned} S^2 &= \frac{1}{n} \sum F.X^2 - \bar{X}^2 \\ &= 1/34 (70188.5) - (45,32)^2 \\ &= (2064.36) - (2053,90) \\ &= 10,46 \\ &= \sqrt{10,46} \\ &= 3,23 \end{aligned}$$

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

Lampiran 3

MD-1(SD)

$$= 45,32 - 1 (3,23)$$

$$= 45,32 - 3,23$$

= 42 (Sedang)

MD+1(SD)

$$= 45,32 + 1(3,23)$$

$$= 45,32 + 3,23$$

= 48,55 (Tinggi)

3. Menentukan Persentase

$$= F/n \times 100\%$$

$$\text{Kategori sedang} = 19/34 \times 100\% = 55,9\%$$

$$\text{Kategori Tinggi} = 9/34 \times 100\% = 26,47\%$$

$$\text{Kategori Rendah} = 6/34 \times 100\% = 17,6\%$$

Lampiran 4

Menentukan Persentase
Kinerja Guru SMPN 4 Kerinci

Nilai	Y	Y ²	F	F.Y	F.Y ²
38-39	38.5	1482.25	1	38.5	1482.25
40-41	40.5	1640.25	5	202.5	8201.25
42-43	42.5	1806.25	3	127.5	5418.75
44-45	44.5	1980.25	8	356	15842
46-47	46.5	2162.25	12	558	25947
48-49	48.5	2352.25	4	194	9409
50-51	50.5	2550.25	0	0	0
Jumlah			34	1529	69056.5

1. Mencari Mean

$$\bar{Y} = \frac{\sum F.Y}{\sum F} = \frac{1529}{34} = 44,97$$

2. Standar Varian

$$S^2 = \frac{1}{n} \sum F.Y - (Y)^2$$
$$= \frac{1}{34} (69056.5) - (44,97)^2$$

$$= (2031,07) - (2022,30)$$

$$= 2029,04$$

$$= \sqrt{2,029}$$

$$= 1,42$$

Lampiran 4

MD-1(SD)

$$= 44,97 - 1 (1,42)$$

$$= 44,97 - 1,42$$

$$= 43,55 \text{ (Sedang)}$$

MD+1(SD)

$$= 44,97 + 1(1,42)$$

$$= 44,97 + 1,42$$

$$= 46,39 \text{ (Tinggi)}$$

3. Menentukan Persentase

$$= F/n \times 100\%$$

$$\text{Kategori sedang} = 20/34 \times 100 \% = 58,8\%$$

$$\text{Kategori Tinggi} = 5/34 \times 100\% = 14,7\%$$

$$\text{Kategori Rendah} = 9/34 \times 100\% = 26,5\%$$

Lampiran 4

LEMBAR VALIDASI ANGKET

"Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Kerinci".

Petunjuk :

- a) Untuk memberikan penilaian terhadap format angket Bapak/Ibu cukup memberikan tanda ceklis (✓) pada kolom yang disediakan
- b) Aspek-aspek yang dinilai sebagai berikut.
 1. Keterkaitan indikator dengan tujuan
 2. Kesesuaian pertanyaan dengan indikator yang diukur
 3. Kesesuaian antara pernyataan/pertanyaan dengan tujuan
 4. Bahasa yang digunakan baik dan benar
- c) Angket-angket yang terdapat pada kolom yang dimaksud berarti :
 - 0 - Tidak valid
 - 1 - Valid

NO	ASPEK YANG DINILAI PADA PERNYATAAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF								KET
	Keterkaitan indikator dengan tujuan		Kesesuaian pertanyaan dengan indikator yang diukur		Kesesuaian antara pertanyaan dengan tujuan		Bahasa yang digunakan baik dan benar		
	0	1	0	1	0	1	0	1	
1		✓		✓		✓		✓	
2		✓		✓		✓		✓	
3		✓		✓		✓		✓	
4		✓		✓		✓		✓	
5		✓		✓		✓		✓	
6	✓		✓		✓		✓		
7		✓	✓		✓		✓		
8		✓	✓	✓		✓		✓	

K E R I N C I

Lampiran 4

Lampiran 5

9		✓		✓		✓		✓	
10		✓		✓		✓		✓	
11		✓		✓		✓		✓	
12		✓		✓		✓		✓	
13		✓		✓		✓		✓	
14		✓		✓		✓	✓		
15		✓		✓		✓		✓	
16		✓		✓		✓		✓	
17		✓		✓		✓		✓	
18		✓		✓		✓		✓	
19		✓		✓		✓		✓	
20		✓		✓		✓		✓	
21		✓		✓		✓		✓	
22		✓		✓		✓		✓	
23		✓		✓		✓		✓	
24		✓		✓		✓		✓	

NO	ASPEK YANG DINILAI PADA PERNYATAAN KINERJA GURU								KET
	Keterkaitan indikator dengan tujuan		Kesesuaian pertanyaan dengan indikator yang diukur		Kesesuaian antara pertanyaan dengan tujuan		Bahasa yang digunakan baik dan benar		
	0	1	0	1	0	1	0	1	
1		✓		✓		✓	✓		
2		✓		✓		✓		✓	
3		✓		✓		✓		✓	
4		✓		✓		✓		✓	
5		✓		✓		✓		✓	
6		✓		✓		✓		✓	
7		✓		✓		✓		✓	
8		✓		✓		✓		✓	
9		✓		✓		✓		✓	

K E R I N C I

Lampiran 4

Lampiran 5

10	✓		✓		✓		✓	
11	✓				✓			
12	✓		✓	✓	✓		✓	
13	✓		✓		✓			✓
14	✓		✓		✓		✓	
15	✓		✓		✓		✓	
16	✓		✓		✓		✓	
17	✓		✓		✓		✓	
18	✓		✓		✓		✓	
19	✓		✓		✓		✓	
20	✓		✓		✓		✓	
21	✓		✓		✓		✓	
22	✓		✓		✓		✓	
23	✓		✓		✓		✓	
24	✓		✓		✓		✓	

Penilaian Angket Secara Umum

- A - dapat digunakan dengan revisi
- ~~B~~ - dapat digunakan dengan revisi sedikit
- C - dapat digunakan dengan revisi sedang
- D - dapat digunakan dengan revisi banyak sekali
- E - tidak dapat digunakan

Saran-saran :

- perbaiki dengan dg indikator
 pernyataan ... dan ... di ...

Sungai Penuh, 2019

Validator



(SEPRIANTO, M.Pd)

K E R I N C I

**Indikator Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap
Kinerja Guru**

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	No Item		Jumlah Butir
				Positif	Negatif	
1	Kepemimpinan Transformasional	Kharisma	a. Menjadi figur sekolah.	1	2	2
			b. Memperlakukan orang lain dengan hormat.	3	4	2
			c. Memperhatikan dan belajar dari kritik dan saran.	5	6	2
			d. Memperlihatkan rasa percaya diri terhadap pendapat guru.	7	8	2
		Kepekaan Individu	a. Mengamati guru dalam mengekspresikan gagasan dan pendapat mereka.	9	10	2
			b. Memberikan penghargaan kepada guru	11	12	2
			c. Menawarkan berbagai sumber gagasan-gagasan baru dalam menyampaikan kepada guru.	13	14	2
			d. Mengenal diri guru secara individu	15	16	2
		Stimulasi intelektual	a. Mengkondisikan sekat-sekat perbedaan secara fleksibel serta memberikan kebebasan berpendapat.	17	18	2

			b. Mengubah masalah-masalah lama dengan cara-cara baru.	19	20	2
		Inspirasi Individu	a. Mengkomunikasikan harapan yang tinggi bagi guru	21	22	2
			b. Menggunakan simbol untuk memfokuskan berbagai usaha.	23	24	2
2	Kinerja Guru	Perencanaan program kegiatan pembelajaran	a. Mengembangkan silabus dan RPP	1, 3, 5	2, 4, 6	6
		Pelaksanaan kegiatan pembelajaran	a. Adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.	7, 8, 9, 11, 13, 15	10, 12, 14, 16, 17, 18	12
		Evaluasi/ penilaian pembelajaran	a. Menentukan pendekatan dan cara-cara mengevaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil belajar.	20, 21, 23	19, 22, 24	6
Jumlah						48

Angket Penelitian

Kepada Yth:

Bapak/Ibu Guru SMP Negeri 4 Kerinci

di

Wilayah SMP Negeri 4 Kerinci

Dengan Hormat,

Bersama ini saya mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi instrumen penelitian ini, berkenaan dengan skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Kerinci". Instrumen ini merupakan sarana pengumpulan data untuk penyusunan Skripsi Program Sarjana (S-1) pada Program Sarjana Manajemen Pendidikan Islam di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kerinci.

Dalam pengisian instrumen ini, jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya karena informasi tersebut hanya untuk kepentingan ilmiah semata. Untuk itu diharapkan kesediaan Bapak/Ibu memberikan jawaban yang benar sehingga mencerminkan realita yang ada.

Atas perkenan dan kesediaan Bapak/Ibu saya haturkan banyak terima kasih.

Kerinci, 2019
Hormat Saya,

Pipi Yuskarlina

Identitas Responden

- 1. Nama Perponden*
(*kerahasiaan responden akan
dijamin dalam penelitian ini)
- 2. Jenis Kelamin :
- 3. Pendidikan Terakhir :
- 4. Usia :
- 5. Tempat Mengajar :
- 6. Lama Mengajar :
- 7. Guru Mata Pelajaran :
- 8. Status Jabatan : (PNS / GTT*)

Berilah jawaban pada pernyataan-pernyataan berikut dengan cara member tanda *checklist* (✓) pada salah satu kolom yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu berdasarkan pada apa yang Bapak/Ibu rasakan sebagai tenaga pendidik. Berikan pendapat Bapak/Ibu sesuai kriteria sebagai berikut:

- 1. SS : Sangat Setuju
- 2. S : Setuju
- 3. RR : Ragu-Ragu
- 4. TS : Tidak Setuju
- 5. STS : Sangat Tidak Setuju

Contoh:

No	Pernyataan /	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Kepala sekolah mengingatkan visi dan misi sekolah dalam berbagai kegiatan sekolah, misalnya rapat.		✓			

Dengan membubuhi tanda "✓" pada kolom S, berarti Bapak/Ibu **Setuju** dengan pernyataan tersebut.

A. Instrumen Variabel Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Kepala sekolah mengingatkan visi dan misi sekolah dalam berbagai kegiatan sekolah, misalnya rapat.	✓				
2	Kepala sekolah tidak melaksanakan tugas dan kewajiban secara disiplin.				✓	
3	Kepala sekolah dalam memerintah/mengucapkan pekerjaan tidak menggunakan kata "tolong" kepada Bapak/Ibu.				✓	
4	Kepala sekolah mengucapkan terimakasih setelah perintah/tugas dari sekolah telah Bapak/Ibu laksanakan.	✓				
5	Kepala sekolah dapat menerima kritik dan saran dari Bapak/Ibu.	✓				
6	Kepala sekolah tidak membangkitkan rasa saling menghargai pendapat antar guru.				✓	
7	Kepala sekolah memperlihatkan rasa percaya diri yang tinggi ..		✓			
8	Kepala sekolah tidak memiliki pendirian yang kuat terhadap pendapatnya.				✓	
9	Kepala sekolah mendengarkan keluhan yang dialami Bapak/Ibu terkait dengan tugas Bapak/Ibu.		✓			
10	Kepala sekolah tidak menanggapi keluhan yang dialami Bapak/Ibu terkait dengan tugas Bapak/Ibu.				✓	
11	Kepala sekolah member pujian terhadap kinerja terbaik Bapak/Ibu.		✓			
12	Kepala sekolah tidak menunjukkan kepeduliannya terhadap kebutuhan Bapak/Ibu.				✓	
13	Kepala sekolah menawarkan gagasan-gagasan yang baru kepada Bapak/Ibu.		✓			
14	Kepala sekolah tidak menyampaikan gagasan-gagasan yang baru kepada Bapak/Ibu.				✓	
15	Kepala sekolah tahu dan mengenal Bapak/Ibu secara individu.		✓			
16	Kepala sekolah tidak peduli terhadap ketidakhadiran Bapak/Ibu.					✓

17	Kepala sekolah member kebebasan berpendapat kepada Bapak/Ibu.		✓			
18	Kepala sekolah tidak mengkondisikan sekat-sekat perbedaan pendapat, pandangan secara fleksibel..					✓
19	Kepala sekolah menggunakan cara yang kreatif untuk mengatasi suatu masalah.		✓			
20	Kepala sekolah tidak menggunakan data-data yang kuat dalam memecahkan masalah.				✓	
21	Kepala sekolah mengkomunikasikan harapan yang tinggi bagi Bapak/Ibu.		✓			
22	Kepala sekolah tidak melakukan komunikasi dua arah terkait harapan Bapak/Ibu terhadap kemajuan sekolah.				✓	
23	Kepala sekolah menggunakan simbol atau artefak dalam memfokuskan visi dan misi sekolah.		✓			
24	Kepala sekolah tidak menggunakan kata-kata kunci dalam menginspirasi Bapak/Ibu.				✓	

B. Instrumen Variabel Kinerja Guru

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Saya mengembangkan silabus setiap awal semester.	✓				
2	Saya tidak mempersiapkan media pembelajaran setiap akan mengajar.					✓
3	Saya menjabarkan tujuan pembelajaran khusus sendiri sesuai karakteristik siswa.	✓				
4	Saya tidak memberikan informasi kepada siswa tentang kompetensi yang akan dipelajari.					✓
5	Saya menyampaikan tujuan pembelajaran yang akan dicapai kepada siswa.	✓				
6	Saya tidak menyiapkan RPP diawal semester.					✓
7	Saya menyampaikan penilaian yang akan digunakan kepada siswa.	✓				
8	Saya memberikan apersepsi sebelum memasuki materi pembelajaran.	✓				
9	Saya menekankan keaktifan siswa di	✓				

	dalam kelas.						
10	Saya tidak memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya.						✓
11	Saya memperhatikan setiap siswa dalam kegiatan belajar dikelas.	✓					
12	Saya tidak memberi pertanyaan mengenai materi yang telah disampaikan sebagai alat ukur sejauh mana pemahaman siswa.						✓
13	Saya memanfaatkan sumber belajar yang ada di sekolah.	✓					
14	Saya tidak menggunakan media pembelajaran yang bervariasi.						✓
15	Saya menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan materi yang akan disampaikan.	✓					
16	Saya tidak memahami strategi pembelajaran yang tepat.						✓
17	Saya tidak merancang penilaian portofolio satu kali per semester.						✓
18	Saya tidak menyusun alat evaluasi sesuai dengan tujuan pembelajaran yang telah ditentukan.						✓
19	Saya tidak menyusun alat evaluasi sesuai dengan kemampuan siswa.						✓
20	Saya memeriksa hasil evaluasi secara cermat.	✓					
21	Saya melaporkan hasil belajar kepada siswa sebagai refleksi belajarnya.	✓					
22	Saya tidak menggunakan hasil analisis penilaian untuk mengidentifikasi kelemahan siswa.						✓
23	Saya membuat rangkuman/simpulan.	✓					
24	Saya tidak melakukan penilaian dan refleksi terhadap kegiatan pembelajaran yang sudah dilakukan.						✓

Lampiran 8



Foto Guru SMPN 4 Kerinci Tahun 80'an



Foto Guru SMPN 4 Kerinci Tahun 90'an



Foto Guru SMPN 4 Kerinci Tahun 2019

Lampiran 9



Papan Nama Sekolah Sebelum dan Sesudah Pertukaran Kepala Sekolah



Cat Sekolah Sebelum dan Sesudah Pertukaran Kepala Sekolah



Area Parkir Guru

Lampiran 10



Visi dan Misi SMPN 4 Kerinci



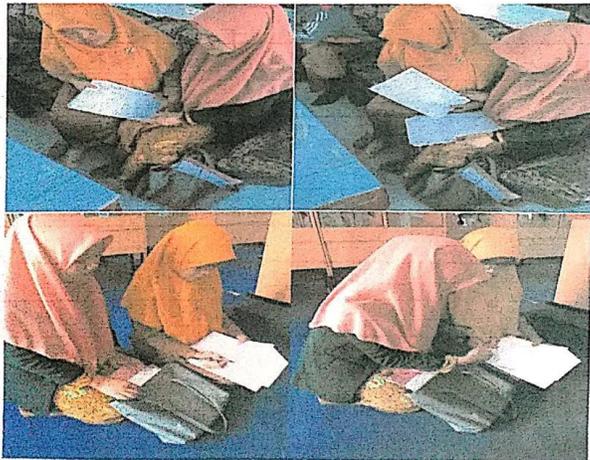
Lampiran 11

Lampiran ini berisikan foto-foto peneliti saat melaksanakan penelitian di SMP Negeri 4 Kerinci.

A. Izin penelitian kepada pihak SMP Negeri 4 Kerinci



B. Penyebaran angket





K E R I N C I



C. Dokumentasi lainnya



Peneliti bersama bapak pengelola Labor Bahasa



Peneliti bersama ibu WAKA Kurikulum



Peneliti bersama guru Bahasa Indonesia dan guru BK



Peneliti bersama Siswa-Siswi SMP Negeri 4 Kerinci



Kegiatan rutinitas setiap pagi jum'at yaitu yasinan dan santapan rohani

Lampiran 12

Prestasi-prestasi yang pernah diraih oleh siswa-siswi SMP Negeri 4 Kerinci dan nilai rapor.



Lomba SAINS Tingkat Kabupaten dengan meraih juara II cabang IPA



Lomba kesenian (lagu solo) tingkat kecamatan dengan meraih juara II



Lomba busana daerah dengan meraih juara harapan 1



Lomba mata pelajaran pendidikan agama islam



INST

NEGERI

K

C

I



INST
K

ERI



INST
K

M NEGERI
C I



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Nama Sekolah: SMP N 2 BANGUN
 Alamat: Bangun, Bangun, Bangun
 Nama: HANG, ALI
 Nomor Induk NISN: 2017020171064

Kelas: Semesta
 Tahun Pelajaran: 2017/2018

CAPAIAN

MATA PELAJARAN	Pengetahuan (KI 3)		Keterampilan (KI 4)		Sikap (KI 1 dan KI 2)
	Dasar	Dasar	Dasar	Dasar	
KELOMPOK A					
1 Pendidikan Agama dan Budi Pekerti	90	A	90	A	
2 Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	90	A	90	A	
3 Bahasa Indonesia	95	A	95	A	
4 Matematika	90	A	90	A	
5 Ilmu Pengetahuan Alam	90	A	90	A	
6 Ilmu Pengetahuan Sosial	90	A	90	A	
7 Bahasa Inggris	90	A	90	A	
KELOMPOK B					
1 Seni Budaya	90	A	90	A	
2 Pendidikan Jasmani, Olah Raga dan Kesehatan	95	A	90	A	
3 Prakarya	90	A	90	A	

Kegiatan Ekstrakurikuler: Nilai

1. Prja Muda Karata (Prumuka): 8

2. Usaha Kesehatan Sekolah (UKS): 8

Ketidakhadiran: Sakit, Izin, Tanpa Keterangan

Mengetahui: Orang Tua/Wali, HANG, ALI, NIP. 2017020171064

Nama Sekolah: SMP N 2 BANGUN
 Alamat: Bangun, Bangun, Bangun
 Nama: HANG, ALI
 Nomor Induk NISN: 2017020171064

Kelas: Semesta
 Tahun Pelajaran: 2017/2018

CAPAIAN

MATA PELAJARAN	Pengetahuan (KI 3)		Keterampilan (KI 4)		Sikap (KI 1 dan KI 2)
	Dasar	Dasar	Dasar	Dasar	
KELOMPOK A					
1 Pendidikan Agama dan Budi Pekerti	90	A	90	A	
2 Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	90	A	90	A	
3 Bahasa Indonesia	90	A	90	A	
4 Matematika	90	A	90	A	
5 Ilmu Pengetahuan Alam	90	A	90	A	
6 Ilmu Pengetahuan Sosial	90	A	90	A	
7 Bahasa Inggris	90	A	90	A	
KELOMPOK B					
1 Seni Budaya	90	A	90	A	
2 Pendidikan Jasmani, Olah Raga dan Kesehatan	90	A	90	A	
3 Prakarya	90	A	90	A	

Kegiatan Ekstrakurikuler: Nilai

1. Prja Muda Karata (Prumuka): 8

2. Usaha Kesehatan Sekolah (UKS): 8

Ketidakhadiran: Sakit, Izin, Tanpa Keterangan

Mengetahui: Orang Tua/Wali, HANG, ALI, NIP. 2017020171064

Nama Sekolah: SMP N 2 BANGUN
 Alamat: Bangun, Bangun, Bangun
 Nama: HANG, ALI
 Nomor Induk NISN: 2017020171064

Kelas: Semesta
 Tahun Pelajaran: 2017/2018

CAPAIAN

MATA PELAJARAN	Pengetahuan (KI 3)		Keterampilan (KI 4)		Sikap (KI 1 dan KI 2)
	Dasar	Dasar	Dasar	Dasar	
KELOMPOK A					
1 Pendidikan Agama dan Budi Pekerti	90	A	90	A	
2 Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	90	A	90	A	
3 Bahasa Indonesia	90	A	90	A	
4 Matematika	90	A	90	A	
5 Ilmu Pengetahuan Alam	90	A	90	A	
6 Ilmu Pengetahuan Sosial	90	A	90	A	
7 Bahasa Inggris	90	A	90	A	
KELOMPOK B					
1 Seni Budaya	90	A	90	A	
2 Pendidikan Jasmani, Olah Raga dan Kesehatan	90	A	90	A	
3 Prakarya	90	A	90	A	

Kegiatan Ekstrakurikuler: Nilai

1. Prja Muda Karata (Prumuka): 8

2. Usaha Kesehatan Sekolah (UKS): 8

Ketidakhadiran: Sakit, Izin, Tanpa Keterangan

Mengetahui: Orang Tua/Wali, HANG, ALI, NIP. 2017020171064

Nama Sekolah: SMP N 2 BANGUN
 Alamat: Bangun, Bangun, Bangun
 Nama: HANG, ALI
 Nomor Induk NISN: 2017020171064

Kelas: Semesta
 Tahun Pelajaran: 2017/2018

CAPAIAN

MATA PELAJARAN	Pengetahuan (KI 3)		Keterampilan (KI 4)		Sikap (KI 1 dan KI 2)
	Dasar	Dasar	Dasar	Dasar	
KELOMPOK A					
1 Pendidikan Agama dan Budi Pekerti	90	A	90	A	
2 Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	90	A	90	A	
3 Bahasa Indonesia	90	A	90	A	
4 Matematika	90	A	90	A	
5 Ilmu Pengetahuan Alam	90	A	90	A	
6 Ilmu Pengetahuan Sosial	90	A	90	A	
7 Bahasa Inggris	90	A	90	A	
KELOMPOK B					
1 Seni Budaya	90	A	90	A	
2 Pendidikan Jasmani, Olah Raga dan Kesehatan	90	A	90	A	
3 Prakarya	90	A	90	A	

Kegiatan Ekstrakurikuler: Nilai

1. Prja Muda Karata (Prumuka): 8

2. Usaha Kesehatan Sekolah (UKS): 8

Ketidakhadiran: Sakit, Izin, Tanpa Keterangan

Mengetahui: Orang Tua/Wali, HANG, ALI, NIP. 2017020171064

Nama: AKHYAR, ALIMI Dalam Pokok: 30
 Nomor Induk NISN: 912700120003

CAPAIAN

MATA PELAJARAN	Pengertian (KI-3)	Keterampilan (KI-4)	Sikap Sosial (KI-5) Dalam Masyarakat
KELOMPOK A	Angka	huruf	SB/B/C/K
1 Pendidikan Agama dan Budi Pekerti	93 A	96 A	SB
2 Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	90 A	93 A	SB
3 Bahasa Indonesia	90 A	96 A	SB
4 Matematika	93 A	96 A	SB
5 Ilmu Pengetahuan Alam	96 A	93 A	SB
6 Ilmu Pengetahuan Sosial	94 A	92 A	SB
7 Bahasa Inggris	90 A	90 A	SB
KELOMPOK B			
1 Seni Budaya	90 A	90 A	SB
2 Pendidikan Jasmani, Olah Raga dan Kesehatan	90 A	90 A	SB
3 Prakarya	92 A	90 A	SB

Kegiatan Ekstrakurikuler

Kegiatan Ekstrakurikuler	Nilai	Ket
1. Praja Muda Karana (Pramuka)	8	
2. Usaha Kesehatan Sekolah (UKS)	8	
3.		

Ketidakhadiran

Sakit	... hari
Izin	... hari
Tanpa Keterangan	... hari

Mengetahui:
Orang Tua/Wali,
[Signature]
UL HILMI

Mengetahui:
Orang Tua/Wali,
[Signature]
EMILIYATI
NIP. 75509888

Nama: AKHYAR, ALIMI Dalam Pokok: 30
 Nomor Induk NISN: 912700120003

CAPAIAN

MATA PELAJARAN	Pengertian (KI-3)	Keterampilan (KI-4)	Sikap Sosial (KI-5) Dalam Masyarakat
KELOMPOK A			
1 Pendidikan Agama dan Budi Pekerti	96 A	90 A	SB
2 Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	90 A	87 B	SB
3 Bahasa Indonesia	96 A	96 A	SB
4 Matematika	92 A	90 A	SB
5 Ilmu Pengetahuan Alam	91 A	92 A	SB
6 Ilmu Pengetahuan Sosial	95 A	98 A	SB
7 Bahasa Inggris	87 A	89 B	SB
KELOMPOK B			
1 Seni Budaya	97 A	94 A	SB
2 Pendidikan Jasmani, Olah Raga dan Kesehatan	87 B	87 B	SB
3 Prakarya	90 A	89 B	SB

Kegiatan Ekstrakurikuler

Kegiatan Ekstrakurikuler	Nilai	Ket
1. Praja Muda Karana (Pramuka)	B	
2. Usaha Kesehatan Sekolah (UKS)	8	

Ketidakhadiran

Sakit	... hari
Izin	... hari
Tanpa Keterangan	... hari

Mengetahui:
Orang Tua/Wali,
[Signature]

Mengetahui:
Orang Tua/Wali,
[Signature]
EMILIYATI
NIP. 75509888





**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Alamat : Jalan Kapten Mursidi Sungai Penuh Teip. 0748 – 21065Faks : 0748 – 22114
Kode Pos : 37112 Website : www.stainkerinci.ac.id- mail : info@stainkerinci.ac.id

**SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
Nomor : 196 Tahun 2019**

**T E N T A N G
PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI
MAHASISWA IAIN KERINCI
TAHUN 2018/2019**

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk memperlancar mahasiswa menyusun skripsi, mahasiswa program S.1 IAIN Kerinci, maka dirasa perlu menetapkan dosen menjadi pembimbing skripsi mahasiswa.
2. Bahwa dosen yang namanya tersebut dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan mampu melaksanakan tugas tersebut.
- Mengingat** : 1. Keputusan Menteri Agama Nomor 12 Tahun 2017 tentang Statuta IAIN Kerinci
2. Peraturan Menteri Agama Nomor 48 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Kerinci
3. Buku Pedoman Penulisan Skripsi Mahasiswa IAIN Kerinci Tahun 2017
- Memperhatikan** : 1. Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan tentang Pengangkatan Pembimbing I dan II dalam Penulisan Skripsi mahasiswa IAIN Kerinci
2. Usul Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Nomor.In.31/J3.1/PP.00.9/07/2019 Tanggal, 08-Agust-19

Menetapkan :
PERTAMA : Menunjuk dan menugaskan kepada
1. Nama : **Drs. H. Martunus Wahab, M.Pd** Sebagai Pembimbing I
2. Nama : **Ali Marzuki Zuhri, M.Pd** Sebagai Pembimbing II

Untuk membimbing mahasiswa penyusun skripsi/Tugas Akhir :

MEMPUTUSKAN
Nama : **Pipa Yuska Fina**
NIM : 04.096.15
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMPN 4 KERINCI**

KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

DITETAPKAN DI : SUNGAI PENUH
TANGGAL : 09 – Agustus – 2019



- Tembusan :**
1. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
2. Ketua Jurusan
3. Dosen Pembimbing
4. Peringgal



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Jln. Kapten Muradi S. Penuh 37112 Telp. (0748)21065; Website: www.iainkerinci.ac.id

SURAT KETERANGAN
TELAH MELAKSANAKAN SEMINAR PROPOSAL PENELITIAN

Dosen pembimbing seminar proposal penelitian menerangkan bahwa:

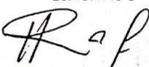
Nama : PIPI YUSKARLINA
NIM : 04. 096. 15
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul proposal penelitian "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFOR
MASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA
GURU DI SMP NEGERI 4 KERINCI

_____” telah melaksanakan seminar proposal penelitian pada tanggal
_____ dengan hasil Lulus dengan perbaikan.

Sungai Penuh, 22-November 2019

Reviewer 1

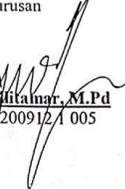

RASMITA, S.Ag., M.Pd.

Reviewer 2


OKI MITRA, M.Pd.

Mengesahkan
Rektua Jurusan




Okta M. Hidayat, M.Pd
NIP. 198409092009121005



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
 FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
 JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
 Jln. Kapten Muradi Sungai Penuh Telp. (0748) 22114
 Kode Pos. 37112 Web : www.iainkerinci.ac.id Email: info@iainkerinci.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Pada hari ini ~~22~~ Tanggal ~~22~~ Bulan ~~NOVEMBER~~ Tahun ~~2019~~ telah dilaksanakan seminar proposal:

Nama : PIPI YUSKARLINA
 NIM : 04.096.15
 Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
 Judul Proposal : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 4 KERINCI

Tim Reviewer :

NO	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
1	SEPRIANTO, M.Pd	KETUA	1.
2	RASMITA, S.Ag, M.Pd.I	REVIEWER I	2.
3	OKI MITRA, M.Pd.I	REVIEWER II	3.

Berdasarkan rapat tim Reviewer, maka saudara yang namanya di atas dinyatakan : **Lulus tanpa perbaikan/ Lulus dengan perbaikan/ tidak lulus*).**

Untuk itu kepada saudara diharapkan dapat berkonsultasi kepada pihak terkait untuk menyempurnakan proposal dan segala sesuatu yang berkenaan dengan ujian ini paling lambat tanggal..... bulan tahun

Apabila sampai tanggal tersebut saudara tidak menyelesaikannya, maka saudara dikenakan sanksi akademik atau dinyatakan gagal.

Sungai Penuh,2019
 Ketua

SEPRIANTO, M. Pd



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Kapten Muradi Kec. Pesisir Bukit Sungai Penuh Telp. (0748) 21065 Fax. (0748) 22114
Kode Pos. 37112 Web: www.iainkerinci.ac.id Email: info@iainkerinci.ac.id

Nomor : In.31/D1.1/PP.00.9/1109/2019
Lampiran : 1 (satu)
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

09 Desember 2019

Kepada Yth,
Kepala Dinas Pendidikan
Kab. Kerinci
Di_

Tempat

Assalamualaikum w.w,

Melalui surat ini Kami informasikan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci yang namanya tersebut dalam lampiran surat ini membutuhkan informasi dan data di salah satu sekolah yang berada di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci. Data tersebut dibutuhkan mahasiswa dalam rangka penelitian untuk penulisan skripsi.

Waktu yang diberikan mulai tanggal 09 Desember 2019 s.d 09 Februari 2020. Sehubungan dengan itu, demi kelancaran kegiatan tersebut kami mengharapkan bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk memberi izin kepada mahasiswa tersebut.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum w.w



- Tembusan:
1. Rektor IAIN Kerinci (sebagai laporan)
 2. Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga
 3. Yang bersangkutan sebagai pegangan
 4. Peringgal



PEMERINTAH KABUPATEN KERINCI
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jln. Jend Basuki Rahmat Telp/Fax : (0748) 21980
SUNGAI PENUH

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 071/1099 / Kesbang-Pol

- Membaca : Surat dari : IAIN-KERINCI Nomor : In.31/D.1.4/PP.00.9/1189/2019
Tanggal : 9 Desember 2019 Perihal : Izin Penelitian
- Mengingat : 1. Undang - Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Peraturan Pemerintah No 41 Tahun 2006 Tentang Perizinan Melakukan Kegiatan Penelitian Dan Pengembangan Bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian Dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing Dan Organisasi Asing;
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
4. Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Pembentukan Organisasi Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kerinci sebagai mana telah diubah terakhir dengan peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2013 Tentang Perubahan ketiga atas Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kerinci;
5. Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2014 tentang Uraian Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kerinci;
- Memperhatikan : Proposal yang bersangkutan
- Memberi Izin Kepada : Nama : **PIPI YUSKARLINA**
NIM/ NPM : 04.096.15
Agama : ISLAM
Kebangsaan : INDONESIA
Alamat : Desa Hlang Tinggi Kec. Sitinjau Laut
- Untuk : Mengadakan Penelitian
- Judul : **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMPN 4 KERINCI**
- Tempat Penelitian : SMPN 4 Kerinci
- Waktu : 9 Desember 2019 s/d 9 Februari 2020
- Dengan Ketentuan : 1. Sebelum melakukan Penelitian terlebih dahulu melaporkan kepada Kaban/ Kadis/ Kakan/ Instansi yang bersangkutan untuk mendapat petunjuk seperlunya.
2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan dan adat istiadat yang berlaku di Daerah Penelitian.
3. Tidak dibenarkan melakukan Penelitian yang tidak ada kaitannya dengan Judul Penelitian dimaksud.
4. Hasil penelitian disampaikan kepada Bupati Kerinci melalui Badan Kesbang & Politik Kab. Kerinci.
5. Tidak menggunakan Surat Izin Penelitian ini untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah.
6. Surat Izin Penelitian ini akan di cabut kembali apabila pemegangnya tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

Demikianlah untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sungai Penuh, 12 Desember 2019 / 15 Rabiul Akhir 1441 H

an. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KABUPATEN KERINCI

Kabid. Kewaspadaan Nasional



Tembusan disampaikan kepada Yth:

1. Bapak Bupati Kerinci (Sebagai laporan)
2. Sdr. Kepala Dinas Pendidikan Kab. Kerinci
3. Sdr. Kepala SMPN 4 Kerinci
4. Sdr. Yang Bersangkutan



PEMERINTAH KABUPATEN KERINCI
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 4 KERINCI
Alamat : Jalan Hiang Lestari Kode Pos : 37171
KECAMATAN SITINJAU LAUT

SURAT KETERANGAN PELAKSANAAN PENELITIAN

Nomor : 800.205/SMP4-KRC/2019

Kepala SMP Negeri 4 Kerinci menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : PIFI YUSKARLINA
Nim : 04.096.15
Agama : ISLAM
Tempat/Tanggal Lahir : HIANG TINGGI, 05 MEI 1999
Jurusan : TARBIAH
Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Memang benar telah melaksanakan penelitian di SMP Negeri 4 Kerinci dari tanggal 10 Desember 2019 sampai dengan tanggal 09 Januari 2020.

Penelitian yang dilaksanakan dalam rangka penyusunan dan penulisan skripsi oleh mahasiswa tersebut diatas, yang berjudul :

"PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 4 KERINCI."

Demikianlah surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, terima kasih.



Hiang, 09 Januari 2020
MUHAMMAD MUHIDDIN, S.Pd
Nip. 19690413 199702 1 001