

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN
DI SMAN I LUWU UTARA**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd.) Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh
ROSDIANA
NIM 15.0206.0019

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

2020

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN
DI SMAN I LUWU UTARA**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd.) Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

2020

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rosdiana

Nim : 15 0206 0019

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi, atau duplikasi dari tulisan dan karya orang lain, yang saya akui sebagai hasil tulisan serta pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi adalah karya saya sendiri, selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Bilamana dikemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo, Januari 2020

Yang membuat pernyataan,




Rosdiana

NIM. 15.0206.0019

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinana Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di SMA Negeri I Luwu Utara”*** yang ditulis oleh ***Rosdiana*** dengan Nomor Induk Mahasiswi (NIM) ***15.0206.0019***, mahasiswi Program Studi ***Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo***, yang dimunaqasyahkan pada hari ***Kamis*** tanggal ***13 februari 2020*** bertepatan dengan ***19 Jumadil Akhir 1441 H***, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar ***Sarjana Pendidikan (S.Pd)***.

Palopo, 24 September 2020

TIM PENGUJI

- | | |
|--------------------------------|---------------|
| 1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M. Pd. | Ketua Sidang |
| 2. Dr. H. Fahmi Damang, M.A. | Penguji I |
| 3. Makmur, S. Pd.I., M.Pd.I. | Penguji II |
| 4. Dr. Hj. St. Marwiyah, M.Ag. | Pembimbing I |
| 5. Nur Rahmah, S.Pd.I., M.Pd. | Pembimbing II |

Mengetahui:

a.n. Rektor IAIN Palopo

Dekan Fakultas



Dr. Nurdin K, M. Pd

NIP. 19681231 199903 1 014

Ketua Program Studi

Manajemen Pendidikan Islam



Hj. Nursaeni, S.Ag., M. Pd.

NIP. 19690615 200604 2 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi

Palopo, Januari 2020

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Di-

Palopo

Assalamu' Alaikum Wr.Wb.

Setelah melakukan bimbingan skripsi mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Rosdiana

NIM : 15 0206 0019

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di SMAN 1 Luwu Utara* Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah layak untuk diujikan.

Demikian untuk diproses selanjutnya.

Wassalamu' Alaikum Wr.Wb.

Pembimbing I



Dr. Hj. St. Marwiyah, M. Ag.
NIP.19610711 199303 2 002

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi

Palopo, Januari 2020

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Di-

Palopo

Assalamu' Alaikum Wr.Wb.

Setelah melakukan bimbingan skripsi mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Rosdiana

NIM : 15 0206 0019

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di SMAN I Luwu Utara* Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah layak untuk diujikan.

Demikian untuk diproses selanjutnya.

Wassalamu' Alaikum Wr.Wb.

Pembimbing II



Nur Rahmah, S.Pd.I., M.Pd.

NIP.19850917 201101 2 018

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi berjudul : *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di SMAN I Luwu Utara*

Yang ditulis oleh

Nama : Rosdiana

NIM : 15.0206.0019

Prodi : Manajemen pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu keguruan

Disetujui untuk diseminarkan pada seminar hasil penelitian

Demikian untuk proses selanjutnya.

Palopo, 27 Januari 2020

Pembimbing I



Dr. Hj. St. Marwiyah, M.Ag.
NIP.19610711 199303 2 002

Pembimbing II



Nur Rahmah, S.Pd.I., M.Pd.
NIP.19850917 201101 2 018

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ
وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Swt, yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam atas Nabiullah Muhammad Saw, para keluarga, sahabat dan para pengikut beliau hingga sampai akhir zaman. Dalam penyusunan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di SMAN I Luwu Utara Kec. Masamba Kab. Luwu Utara”, penulis mengalami beberapa tantangan, tetapi dapat diselesaikan berkat adanya ketekunan, ketelitian, kecermatan penulis, dan bantuan dari berbagai pihak baik secara material maupun psikis.

Oleh karena itu, dengan ketulusan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kedua orang tuaku yang tercinta ayahanda Alm. Watang dan ibunda Surya sang pejuangku yang telah merawat dan membesarkan penulis dari kecil hingga sekarang ini begitu banyak pengorbanan yang telah mereka berikan kepada penulis, sungguh penulis sadar tanpa mereka, penulis tidak akan sampai seperti sekarang ini penulis tidak mampu membalas semua itu, hanya doa yang dapat penulis berikan untuk mereka berdua semoga senantiasa berada dalam limpahan kasih sayang Allah Swt. Aamiin.

1. Dr. Abdul Pirol, M. Ag, selaku Rektor IAIN Palopo, Wakil Rektor I, Dr.

H. Muammar Arafat, S.H, M.H. Wakil Rektor II, Dr. Ahmad Syarief

Iskandar, S.E., MM. dan Wakil Rektor III, Dr. Muhaemin, M.A. yang telah mengurus dan mengembangkan Perguruan Tinggi IAIN Palopo, sebagai tempat penulis menuntut ilmu pengetahuan.

2. Dr. Nurdin K, M.Pd. selaku Dekan Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo, Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan, Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd. Wakil Dekan II Bidang Administrasi , Dr. A. Riawarda M, M.Ag., dan Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan Dra. Hj. Nursyamsi, M.Pd.I.
3. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam
4. Dr. Hilal Mahmud, M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang pertama angkatan 2015.
5. Dr. Hj. St. Marwiyah, M.Ag. dan Nur Rahmah, S.Pd.I., M.Pd. yang masing-masing sebagai pembimbing I dan II yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dengan tulus dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Dr. H. Fahmi Damang, M. A. dan Makmur, S. Pd.I., M.Pd. yang masing-masing sebagai pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis.
7. Kepala Perpustakaan H. Madehang, S.Ag. M.Pd. beserta stafnya yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur-literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.

8. Kepala sekolah, dan tenaga kependidikan di SMAN I Luwu Utara yang telah bekerjasama dalam penyelesaian skripsi ini

9. Kepada kakak dan adik-adikku, dan seluruh keluarga yang tak sempat penulis sebutkan yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis baik dari segi materi dan non materi serta motivasi kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.

10. Sahabat-sahabatku tercinta terkhusus MPI A Nurhikma, Rosna Sitti Shaleha, Reviyanti Toni, Hendra, Hisbullah, A. Muh Adi Agung S dan seluruh sahabat yang tak sempat penulis sebutkan yang selama ini menjadi teman berbagi suka duka, membantu, memotivasi, mengkritik, dan kerjasamanya selama dalam menyusun skripsi ini.

Teriring doa, semoga amal kebaikan serta keikhlasan pengorbanan mereka mendapat pahala yang setimpal dari Allah swt. dan selalu diberi petunjuk ke jalan yang lurus serta mendapat Ridho-Nya amin.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dalam rangka kemajuan sistem pendidikan dan semoga usaha penulis bernilai ibadah di sisi Allah swt.

Palopo, Februari 2020

Penulis,



ROSDIANA

NIM 15.0206.0019

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
PRAKATA.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK	xii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang Masalah	4
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Hipotesis Penelitian	6
F. Defesi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian	7
 BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	 8
A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan	8
B. Tinjauan Pustaka	14
1. Gaya Kepemimpinan	15
2. Kinerja Tenaga Kependidikan	20
C. Kerangka Pikir	25
D.	25
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 28
A. Jenis Penelitian dan Pendekatan Pendekatan Penelitian	28
B. Populasi dan Sampel	30
C. Sumber Data.....	31
D. Teknik Pengumpulan Data.....	32
E. Teknik Analisis Data.....	39
a. Analisis Regresi Linear Sederhana	42
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 44
A. Hasil Penelitian	44
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	44
2. Struktur Organisasi	47
3. Analisis Statisk Deskriptif	48
4. Analisis Statistik Inferensial	52
a. Uji normalitas.....	52
b. Uji Linearitas	53

c. Uji Homogenitas	54
5. Uji Hipotesis	56
a. Uji Parsial (Uji T)	56
B. Pembasan	57
BAB V PENUTUP.....	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA.....	61
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Gambar 3.1 Desain Penelitian Expost Facto.....	28



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	11
Tabel 3.2 interpretasi Reabilitas Isi	35
Tabel 3.3 Validator Instrumen Penelitian	35
Tabel 3.3 Uji Validasi Instrumen Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	36
Tabel 3.4 Uji Validasi Instrumen Kinerja Tenaga Kependidikan.....	37
Tabel 3.5 Interpretasi Reabilitas	39
Tabel 4.1 Hasil Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	48
Tabel 4.2 Hasil Presentse Gaya Kepemimpinan	59
Tabel 4.3 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Tenaga Kependidikan	50
Tabel 4.4 Perolehan Presentase Kategorisasi Kinerja Tenaga Kependidikan..	51
Tabel 4.5 Uji Komolgrov-Simirnov	52
Tabel 4.6 Uji Normalitas Data	53
Tabel 4.7 Uji Linearitas	54
Tabel 4.8 Uji Homogenitas	55
Tabel 4.9 Koefisien Regresi Sederhana	56
Tabel 4.10 Uji Parsial (Uji T)	59

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kisi-kisi Angket Penelitian
- Lampiran 2 : Angket Penelitian Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah
- Lampiran 3 : Angket Penelitian Kinerja Tenaga Kependidikan
- Lampiran 4 : Lembar Validasi Instrumen Penelitian
- Lampiran 5 : Hasil Penelitian Angket Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah
- Lampiran 6 : Hasil Penelitian Angket Kinerja Tenaga Kependidikan
- Lampiran 7 : Pengesahan Draf
- Lampiran 8 : Surat Keterangan Meneliti
- Lampiran 9 : Surat Keterangan Selesai Meneliti
- Lampiran 10 : Dokumentasi



ABSTRAK

Rosdiana 2019, *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di SMA Negeri I Luwu Utara”*. Skripsi Program Studi Manajemen pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo Dibimbing Oleh Dr. H. St. Marwiyah, M. Ag. Dan Nur Rahmah S. Pd. I., M. Pd.

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di SMA Negeri I Luwu Utara. Peneliti ini bertujuan: Untuk Mengetahui gambaran gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri I Luwu Utara; Untuk mengetahui kinerja tenaga kependidikan di SMA Negeri I Luwu Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan *SPSS For Windows Versi 20*. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan di SMA Negeri I Luwu Utara dengan sampel sebanyak 17 responden. Sumber data penelitian ini yaitu antara lain: Metode Pengumpulan data dengan menggunakan metode kuesioner yaitu pengumpulan data berupa pernyataan untuk memperoleh tanggapan dari sejumlah responden. Dengan menggunakan alat ukur berupa uji validitas dan reabilitas untuk α 0,05. Uji asumsi yang dilakukan adalah uji normalitas, uji linearitas dan homogenitas. Selanjutnya dengan menggunakan analisis data dengan menggunakan metode yaitu analisis regresi linear sederhana dan menggunakan pengujian hipotesis yaitu uji T. Hasil penelitian secara analisis bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri I Luwu Utara termasuk sangat baik dengan presentase 53% sedangkan kinerja tenaga kependidikan di SMA Negeri I Luwu Utara termasuk baik 47%. Pada uji T (Parsial) terbukti bahwa terdapat pengaruh positif variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja tenaga kependidikan, dari nilai signifikasih untuk X terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung $6,166 >$ dari t tabel 2,131. Di dukung oleh R Square sebesar 0,717. Hal ini gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) mempunyai kontribusi sebesar 71,7% terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja tenaga kependidikan sedangkan sisanya sebesar 28,3%. Maka dapat diartikan bahwa kepala sekolah harus menerapkan gaya kepemimpinan sekolah sesuai situasi dan kondisi sekolah dan tenaga kependidikan untuk mendorong peningkatan kinerja demi mengembangkan mutu sekolah.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Tenaga Kependidika

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penyelenggaraan pendidikan perlu dilaksanakan dengan baik agar dapat memenuhi kebutuhan masyarakat. Kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi apabila pendidikan yang diberikan berkualitas. Perguruan tinggi perlu mengelola sumber daya manusia yang dimaksud yaitu pendidik maupun tenaga kependidikan. Tugas-tugas tenaga kependidikan merupakan tugas yang tidak kalah pentingnya dari tugas pendidik. Oleh karena itu, tenaga kependidikan perlu melakukan tugas-tugas tersebut dengan baik.

Kinerja tenaga kependidikan dapat dipengaruhi oleh berbagai hal. Intensitas komunikasi dan motivasi termasuk dalam hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan. Oleh karena itu, perlu adanya komunikasi kepala sekolah yang baik antara tenaga kependidikan, dan juga perlu adanya motivasi baik dari dalam maupun dari luar individu untuk memberikan kinerja yang baik pula.¹ Kinerja pegawai adalah sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu sehingga akan diketahui kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kepemimpinan dalam Islam biasanya asosiasi pertama terarah pada “kepemimpinan tertinggi bagi umat Islam” yang terkenal dengan sebutan khalifah, imam, imaratul mukminin dan sebagainya, Artinya kepemimpinan tertinggi

¹Anik Wulandari, “*Intensi Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Kinerja Tenaga Kependidikan*”, (Malang: Universitas Negeri, 2017) h. 1

bagi umat Islam dalam urusan agama dan dunia. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S. Al-baqarah/2 : 30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Terjemahnya :

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan khalifah di 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”.²

Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik sebab suatu organisasi dapat berhasil atau tidaknya sebagian ditentukan kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama dalam kehidupan berorganisasi yang memegang peranan kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai pengatur dalam proses kerjasama antara pemimpin dengan individu maupun pemimpin dengan kelompoknya. Seorang pemimpin akan mampu membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam memimpin suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan itu.

Kepemimpinan yang efektif dan tidak efektif merupakan hal yang paling utama yang harus dipahami seorang kepala sekolah dalam memimpin suatu

²Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahnya Edisi Keluarga, Lajnah Pentashinam Murhaf Al-Qur'an*. (Surabaya: Halim Publishing dan Distributing, 2013), h. 6

organisasi dan kelompok.³ Gaya kepemimpinan akan dapat meningkatkan pemahaman seorang kepala sekolah terhadap dirinya sendiri serta dapat mengetahui kelemahan maupun kelebihan potensi yang ada dalam dirinya dan dapat meningkatkan pemahan tentang bagaimana seharusnya memperlakukan bawahannya.

Kepala sekolah adalah seorang manajer yang memegang kekuasaan tertinggi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan di sekolah yang dipimpin. Oleh karena itu dalam memimpin lembaga pendidikan kepala sekolah mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat mencerminkan perilaku yang dapat ditiru oleh bawahan dan dapat memberi motivasi kerja para guru dan staf yg dipimpinnya.⁴

Berdasarkan uraian diatas penulis, maka dapat dianalisis permasalahanya yaitu bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah yang propesional dan kinerja tenaga kependidikan di SMAN I Luwu Utara. Gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah di atas dapat dianggap bahwa gaya tersebut mampu memengaruhi kinerja tenaga kependidikan.

Kinerja penting untuk diteliti karena ukuran keberhasilan dari suatu organisasi atau sekolah dapat dilihat dari kinerja maupun pelaksanaan pekerjaanya sehingga kemajuan suatu sekolah dapat dipengaruhi oleh kinerja bawahan. Penilaian kinerja tenaga kependidikan merupakan penilaian terhadap penampilan

³ Adlan adam, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri*, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yongyakarta, 2014)

⁴ Mohamad Zamroni, dkk. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Smp Sekecamatan Kersana Kabupaten Brebes*, (Semarang: Universitas PGRI), h. 167

kerjanya sendiri terhadap penampilan kerjanya sendiri terhadap taraf potensi kerja bawahan dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam suatu organisasi seharusnya dapat melihat kekurangan yang dilakukan oleh bawahannya sehingga dapat meningkatkan prestasi serta kinerja tenaga kependidikan antara lain dengan memberikan dorongan agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahannya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di SMAN I Luwu Utara*”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMAN I Luwu Utara?
2. Bagaimana tingkat kinerja tenaga kependidikan di SMAN I Luwu Utara?
3. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMAN I Luwu Utara?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah yang diajukan, maka penelitian ini bertujuan mengetahui :

1. Untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMAN I Luwu Utara.

2. Untuk mengetahui kinerja tenaga kependidikan di SMAN I Luwu Utara.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMAN I Luwu Utara.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoretis

Penilaian ini secara teoretis diharapkan dapat memberi sumbangan teori minimal menguji teori-teori manajemen pendidikan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja tenaga kependidikan.

2. Secara praktis

Sedangkan secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna bagi berbagai pihak lain:

a. Tenaga kependidikan

Bagi tenaga kependidikan di sekolah agar dapat menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan.

b. Bagi sekolah

Sebagai bahan masukan sekolah untuk meningkatkan kualitas sekolahnya, khususnya dalam kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dengan menerapkan macam-macam gaya kepemimpinan kepala sekolah.

c. Bagi peneliti

Memberi pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti setelah melakukan penelitian ini. Serta sebagai bekal buat peneliti, untuk dapat menerapkan gaya

kepemimpinan kepala sekolah dalam kelompoknya saat sudah menjadi guru (kepala sekolah) nantinya sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

E. Hipotesis

1. Hipotesis Deskriptif

Berdasarkan asumsi-asumsi dan paparan diatas, maka penyusun merumuskan hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut:

a. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja tenaga kependidikan

2. Hipotesis Statistik

Adapun rumus statistik untuk rumusan masalah 1(satu) dan 2 (dua) yaitu :

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho \neq 0$$

ρ : Parameter Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja tenaga kependidikan.

Keterangan :

H_0 : Gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap tenaga kependidikan.

H_a : kinerja tenaga kependidikan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepemimpinan kepala sekolah.

F. Defenisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian

Defenisi operasional merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti yang melakukan penelitian berikut dirumuskan defenisi operasional variabel dengan indikator sebagai berikut;

1. Defenisi Operasional Variabel

- a. Gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah salah satu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.
- b. Kinerja Tenaga Kependidikan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMAN 1 Luwu Utara yang berada di propvinsi Sulawesi Selatan tepatnya di JL. KH. Ahmad Dahlan No. 32 Masamba Kab. Luwu Utara Kecamatan Masamba Kelurahan Kappuna. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 28 juni sampai 11 juli 2019.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu dilakukan sebagai upaya memperjelas tentang variabel-variabel dalam penelitian ini. Sekaligus untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Manfaat penelitian terdahulu oleh penelitian sebagai bahan perbandingan dan acuan.

1. Rendyka Dio Siswanto, Djambur Hamid penelitian ini berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Karyawan Human Resources Managemen Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)*” adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan intruksi, gaya kepemimpinan konsultasi, gaya kepemimpinan partisipasi, dan gaya kepemimpinan delegasi terhadap kinerja karyawan dan mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan intruksi, gaya kepemimpinan konsultasi, gaya kepemimpinan partisipasi dan gaya kepemimpinan delegasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan devisi *Human Resources Managemen Compensation and Benefits PT freeport* Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis linear berganda.⁵

Berdasarkan penelitian diatas memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan penyusun baik dari judul, tujuan penelitian. Adapun perbedaan dari penelitian ini yaitu tempat penelitian, penelitian ini menggunakan analisis

⁵Rendyka dio siswanto, dkk. *Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Pegawai*, (Universitas: Brawijaya Malang, 2017)

deskriptif dan analisis linear berganda sedangkan penelitian saya menggunakan kuantitatif.

2. Lilis Suryani Octavia dan Siti Ina Savira “*Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan*” (Studi Kasus di SD Negeri Babatan 1/456 Surabaya) penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan dan menelusuri tentang faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri Babatan 1/456 Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan rancangan studi kasus, data dan sumber data pada penelitian ini di peroleh dari hasil wawancara kepada informan dan data data lainya berupa dokumentasi arsip-arsip serta foto-foto yang menunjang data utama.

Adapun hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) gaya kepemimpinan kepala sekolah disimpulkan dari delapan aspek yang telah ditentukan oleh peneliti yaitu (a) perilaku keseharin kepala sekolah menunjukan sikap perhatian, terbuka, periang, tegas, bijaksana, disiplin dan komitmen serta memiliki emosi yang stabil (b) pendelegasian tugas dilakukan dengan adil dan pemberian pengarahan (c) pengambilan keputusan dilkukan dengan bersama/mufakat (d) pengawasan yang dilakukan dengan memantau progress secara langsung (e) pengembangan sekolah meliputi pengembangan sarana dan prasarana sekolah ekstrakurikuler, pembelajaran dan guru dan tenaga kependidikan. (f) komunikasi yang terbuka dan dua arah dengan menggunakan bahasa yang jelas dan mudah dipahami (g) motivasi dan pemberian

dorongan/semangat dan memenuhi kebutuhan seluruh personil sekolah dan (h) menggunakan gaya kepemimpinan kelompok sehingga dapat dipahami dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan dan kepala sekolah melakukan pemberdayaan guru dan tenaga kependidikan, pengembangan kompetensi guru dan tenaga kependidikan pemberian motivasi dan pemberian penghargaan. (2) faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan kelompok adalah: (a) diri pemimpin memiliki kepribadian, pengalaman masa lalu, serta harapan yang tinggi kepada seluruh personil sekolah untuk mengembangkan sekolah (b) ciri atasan yang mengedepankan proses pelaksanaan tugas (c) ciri bawahan yang menunjukkan semangat dan kemauan untuk berubah (d) persyaratan tugas dengan memberi pengarahan mengenai kejelasan tugas (e) iklim organisasi dan kebijakan mampu membantu dan meningkatkan kualitas sumberdaya manusia di lingkungan sekolah.⁶

3. Liviawati dan Rita Wiyati “ Pengaruh Stress Kerja, Motivasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kependidikan” (Studi Kasus Perguruan Tinggi Swasta di Pekanbaru) adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menguji seberapa besar pengaruh stresss kerja, morivasi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kependidikan di perguruan tinggi Swasta di pekanbaru. Penelitian ini dilakukan di pekanbaru yaitu di Universitas Islam Riau (UIR), Universitas Abdul RAB, Universitas Muhammadiyah Riau (UMRI) serta Universitas Lancang Kuning (UNILAK), alasanya di empat perguruan tinggi swasta tersebut, karena memiliki jumlah tenaga kependidikan juga hampir imbang di empat perguruan

⁶Lilis Suryani Octavia, dkk. *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan Vol. 1 No. 1 2016), hal 7

tinggi tersebut. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari kegiatan wawancara dengan responden terpilih, sumber data yaitu data primer dan data sekunder.⁷

Berdasarkan penelitian di atas dengan penelitian yang saya lakukan mempunyai persamaan baik dari judul dan data yang diperoleh melalui kegiatan wawancara dengan responden terpilih. Adapun perbedaan dari peneliti ini yaitu tempat penelitian dan jenis penelitian yaitu menggunakan jenis penelitian kualitatif.

NO	Nama Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Rendyka Dio Siswanto Djamur Hamid	Menggunakan metode explanatory research. Jumlah sampel sebanyak 53 karyawan.. Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Menggunakan analisis deskriptip. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh

⁷Liviawati, dkk. *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan*, (Pekbis Jurnal, Vol.7,No.2 Juli 2015), hal 124

			signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Lilis Suryani Octavia Siti Ina Savira	Inti dari tujuan penelitian ini yaitu upaya meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan di SD Negeri Babatan 1/456 Surabaya. Menggunakan tiga variabel. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif.	Sama-sama meneliti tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja tenaga kependidikan. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara. Dan data data lainnya juga menggunakan berupa dokumentasi atau foto-foto yang menunjang data utama

3.	Liviawati Rita Wiyati	Menggunakan empat variabel Penelitian ini dilakukan di empat tempat yaitu Universitas Islam Riau, Universitas Abdul RAB, Universitas Muhammadiyah Riau dan Universitas Lancang Kuning. Data yang digunakan jenis data kualitatif dan jenis data kuantitatif.	Sama-sama menguji seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Data yang diperoleh kegiatan wawancara dan data yang berbentuk angka melalui penyebaran angket penelitian terhadap responden yang terpilih.
----	-------------------------------------	---	---

4. *Tinjauan Pustaka*

1. Konsep Kepemimpinan

Menurut Ara hidayat dan Imam Machli kepemimpinan adalah terjemahan dari kata *leadership* yang berasal dari kata *leader*. Pemimpin (*leader*) adalah orang yang memimpin, sedangkan pemimpin merupakan jabatannya. Dalam pengertian lain, secara *etimologi* istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar pimpin lahirilah kata kerja memimpin yang artinya membimbing dan menuntun.⁸

Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia, kepemimpinan ini akan timbul apabila ada orang yang dipengaruhi, orang yang mengakhiri dan pengarahan akan tercapainya suatu tujuan.

Menurut Mintzberg dan Keit davis kepemimpinan adalah proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja dengan antusias mencapai tujuan.⁹ Dalam kehidupan organisasi pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting. Segala kegiatan baik itu mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan sampai penutupun tujuan ditentukan oleh pemimpin.

Fahmi mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.¹⁰ Pemimpin adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

⁸Ara hidayat dan Imam machli dalam jurnl Wirdatul muniroh, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap kinerja guru*, (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2015), h. 10.

⁹Mintzberg dan Keit davis dalam jurnal Sarijiman arianto, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, (Surabaya: Universitas 17 Agustus 1945, 2012)

¹⁰Fahmi dalam jurnal Sarly sariadi, *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian sekretariat TNI AL Lantaml*, (Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado, 2013) h. 33.

Menurut Nurkolis kepemimpinan proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.¹¹ Seorang hanya akan menjadi seorang pemimpin yang efektif apabila secara genetika memiliki bakat-bakat kepemimpinan.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan menurut para ahli diatas pada dasarnya definisi tersebut mempunyai kesamaan konseptual yaitu kepemimpinan merupakan suatu tindakan atau suatu aktivitas kegiatan untuk memengaruhi dan mengarahkan orang lain atau bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah teori kepemimpinan dari pendekatan perilaku pemimpin. Dari satu segi pendekatan ini masih difokuskan lagi pada gaya kepemimpinan (*leadership style*), sebab gaya kepemimpinan bagian dari pendekatan perilaku pemimpin yang memusatkan perhatian pada proses dinamika kepemimpinan dalam usaha mempengaruhi aktivitas individu untuk mencapai tujuan tertentu.¹² Gaya kepemimpinan yang bagus, tentu saja akan menginspirasi para guru untuk bekerja.

Menurut Robbins ada empat Jenis gaya kepemimpinan :

1. Gaya kepemimpinan kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka.

Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik:

¹¹Nurkolis dalam jurnal Annisa Fitriani, *Gaya Kepemimpinan Perempuan* (Lampung: Fakultas Ushuluddin IAIN Raden Intan, 2015) h. 4.

¹²Robbins dalam jurnal Nur Amalina Prasetyarini, *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*, (Program Pascasarjana Universitas Ahmad Dahlan, 2017) h. 35.

- a. Visi dan artikulasi memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain
- b. Resiko personal. Pemimpin kharismatik bersedia menempuh resiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat kedalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
- c. Peka terhadap lingkungan. Mereka mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.
- d. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut. Pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsive terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.
- e. Perilaku tidak konvensional. Pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.

2. Gaya Kepemimpinan transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahan.

3. Gaya kepemimpinan transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu

mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan dan membangkitkan para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

4. Gaya kepemimpinan visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realitas, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar yang bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.¹³ Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Ada sejumlah teori tentang gaya kepemimpinan. Leni Marlina mengemukakan 5 gaya kepemimpinan, yaitu kepemimpinan otokratik, kepemimpinan *laissez faire*, kepemimpinan demokratis, kepemimpinan karismatik, dan kepemimpinan militeristik.

1. Kepemimpinan Otokratik

Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkain karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Dengan istilah lain pemimpin tipe otokratik adalah seorang yang egois. Dengan egoismenya pemimpin otokratik melihat perannya sebagai sumber segala sesuatu dalam kehidupan organisasional.

¹³Bryan Johannes Tampi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, (Manado: PT. Bank Negara Indonesia TBK, 2014), h. 4

2. Kepemimpinan yang *Laissez faire* (Masa Bodoh)

Laissez faire (kendali bebas) merupakan kebalikan dari pemimpin otokratik. Jika pemimpin otokratik selalu mendominasi organisasi maka pemimpin *laissez faire* ini memberi kekuasaan sepenuhnya kepada anggota atau bawahn. Adapun sifat kepemimpinan *laissez faire* seolah-olah tidak tampak, sebab pada tipe ini seorang pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada para anggotanya dalam melaksanakan tugasnya. Dari pernyataan di atas terlihat jelas bahwa tipe kepemimpinan jenis ini menggambarkan kepemimpinan yang tidak mau berfikir keras.

3. Kepemimpinan Demokratis

Dari kata “Demokratis” ini tergambar bahwa apa yang akan diputuskan dan, di laksanakan itu disepakati dan dilakukan bersama-sama. Tipe demokratis berlandaskan pada pemikiran bahwa aktivitas dalam organisasi akan dapat berjalan dengan lancar dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan apabila berbagai masalah yng timbul diputuskan bersama antara pejabat yang memimpin maupun para pejabat yang dipimpin. Dalam tipe kepemimpinan demokratis ini sangat berbeda dengan kedua tipe kepemimpinan sebelumnya karena pada tipe kepemimpinan demokratis ini, pemimpin tidak bertindak otoriter dan tidak pul menyerahkan sesuatu kepada bawahan.

4. Kepemimpinan Kharismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik ini pada dasarnya merupakan tipe kepemimpinan yang didasarkan pada kharisma seseorang. Biasanya kharisma seseorang itu dapat mempengaruhi orang lain. Dengan kharisma yang dimiliki

seseorang, orang tersebut akan mampu mengarahkan bawahannya. Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya.

5. Kepemimpinan Tipe Militeristik

Tipe kepemimpinan yang biasa memakai cara yang lazim digunakan dalam kemiliteran. Pemimpin yang bertipe militeristik pemimpin yang memiliki disiplin tinggi dan menerapkan sistem komando dalam menggerakkan bawahannya untuk melakukan perintah.¹⁴

Berdasarkan tipe kepemimpinan di atas dapat saya simpulkan bahwa tipe yang digunakan seorang pemimpin sangat mempengaruhi bawahan sesuai dengan tipe yang digunakan pemimpin/cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Adapun teori menurut Wa Ode Zusnita Muizu, Muhammad Irfan Dan Umi Kaltum dalam penelitian ini teori yang digunakan dalam mengumpulkan data, mengemukakan tiga gaya kepemimpinan.

1. Otokratis

Gaya kepemimpinan pemimpin sebagai sumber kebijakan. Oleh karena itu anggota hanya menerima intruksi dan tidak diperkenankan membantah maupun mengeluarkan pendapat atau ide. Posisi tersebut tidak memberikan anggota terlibat dalam proses didalamnya. tipe kepemimpinan demokratis memandang bahwa pimpinan merupakan segala-galanya sehingga keberhasilan sekolah terletak pada pemimpin.

¹⁴Leni Marlina, *Tipe-tipe Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan*, (Palembang Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Raden fatah, 2013), h. 221

2. Demokratis

Gaya kepemimpinan ini menyajikan kesetaraan dalam pendapat, sehingga pemimpin anggota memiliki hak yang sama untuk berkontribusi dalam prosesnya. Gaya kepemimpinan ini memandang bahwa setiap individu memiliki harkat dan martabat yang sama sebagai manusia.

3. *Laissez-faire*

Gaya kepemimpinan ini memberikan kebebasan mutlak kepada anggotanya semua proses di dalamnya diarahkan kepada keinginan anggotanya dimana pemimpin hanya bersifat pasif.¹⁵

3. Konsep Kinerja Tenaga Kependidikan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Setiap organisasi atau lembaga menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁶ Kinerja merupakan alat yang mengukur fungsi-fungsi pekerjaan tertentu yang dikerjakan oleh pegawai selama periode waktu tujuannya agar diketahui apakah terjadi penurunan atau peningkatan.

Menurut prawirosentono kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar

¹⁵ Wa Ode Zusnita Muizu, dkk. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan*, (Bandung: FEB Unpad, 2017) h. 276

¹⁶Ummi Masitahsari, *Analisis Kinerja Pegawai*, (Puskesmas Jongaya Makassar, 2015) h. 7.

hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.¹⁷ Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan..

Dalam penelitian ini teori yang digunakan dalam mengumpulkan data kinerja tenaga kependidikan adalah teori Nurziah, berikut ini dijelaskan indikator kinerja tenaga kependidikan.

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang di ukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan dalam tugas-tugasnya, sehingga inti dari kualitas adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efesiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan dengan baik dan berdaya guna.

b. Kuantitas

Kuntitas memiliki arti bahwa tenaga kependidikan sebagai pelaksanaan tugas administrasi harus harus berupaya dengan sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target pencapaian tujuan dalam organisasi. Keberhasilan mengoptimalkan kuantitas kerja sangat tergantung pada niat dan kemauan untuk berprestasi. Bila tenaga kependidikan memiliki motivasi yang kuat untuk menjadikan pribadi yang produktif, maka akan memfokuskan diri untuk kuantitas kerja yang prima sehingga menghasilkan kepuasan terhadap pelayanan yang diberikan.

¹⁷Ummi Masitahsari, *Analisis Kinerja Pegawai*, (Puskesmas Jongaya Makassar, 2015) h. 8

c. Ketetapan Waktu

Ketetapan waktu dalam aktivitas dapat diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, hal ini dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketetapan waktu diukur dari persepsi tenaga kependidikan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output. Keberhasilan pelayanan administrasi harus dilakukan dalam waktu dan cara yang tepat, oleh pemberi layanan yang tepat. Ketetapan waktu dalam pelayanan merupakan salah satu unsur penting yang harus dijalankan oleh segenap tenaga kependidikan dalam usaha dalam meningkatkan mutu pelayanan administrasi pada SMAN 1 Luwu Utara.¹⁸

Menurut Ruky kinerja merupakan suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang di prakarsai dan dilaksanakan oleh pemimpin organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan.¹⁹ Tingkat pendidikan karyawan sangatlah mempengaruhi kinerjanya, karena dengan pendidikan orang lebih mempunyai wawasan yang lebih luas.

a. Tenaga kependidikan

Sebagaimana yang dimaksud dengan tenaga kependidikan menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 39, ayat (1). Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Penjelasan dari ayat (1). Tentang

¹⁸Nurziah, *Kinerja Tenaga Pependidikan Pada Perguruan Tinggi Swasta Sekolah Tinggi STIA Panca Marga Palu*, Vol.4 No. 8, Agustus 2016, h.25-34

¹⁹Widha Mandasari, *Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Operasional Melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja*, (Semarang: Universitas Dian), h. 4.

tenaga kependidikan yang dimaksud adalah : mengelolah satuan pendidikan, penilik pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran, dan teknisi sumber belajar.²⁰ Tenaga kependidikan adalah tenaga/pegawai yang bekerja pada satuan pendidikan atau anggota masyarakat yang mengabdikan diri untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Gie menyatakan bahwa tata usaha merupakan segenap rangkaian aktivitas menghimpun, mencatat, mengola, menggandakan, mengirim dan menyimpan keterangan yang diperlukan dalam setiap organisasi. Pegawai mempunyai peranan “ melancarkan kehidupan dan perkembangan sesuatu organisasi dalam keseluruhanya karena fungsinya sebagai pusat ingatan dan sumber dokumen”.²¹ Tata usaha dalam menyediakan keterangan bagi pemimpin organisasi untuk membuat keputusan atau melakukan tindakan yang tepat, diantaranya informasi tingkat keberhasilan siswa dalam mengikuti suatu pelajaran untuk dilakukan kegiatan perbaikan atau pengayaan oleh guru sebagai pimpinan proses belajar mengajar.

Tenaga kependidikan adalah sumber daya manusia yang tersedia di sekolah, merupakan input yang sangat besar pengaruhnya dalam proses belajar serta prestasi akademik siswa. Pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan upaya memberikan kesempatan dan tenaga kependidikan untuk menggunakan dan mengembangkan potensi keilmuaan, profesionalitas, pengalaman yang

²⁰H Khumaidi, *Tenaga Kependidikan Dalam Sistem Pendidikan Nasional*, (Analisis: Aspek Sumber Daya Pendidikan), h. 84.

²¹Gie dalam jurnalnya Afriyenti, *http article, Pemberdayaan Pegawai Tata Usaha dalam Rangka Meningkatkan Layanan Administratif*, (Program Studi Administrasi Pendidikan FIP UNP, 2013), h. 10

dimilikinya agar dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas, dan pada akhirnya meningkatkan prestasi akademik siswa.

Tenaga kependidikan atau pegawai tata usaha pada dasarnya tidak termasuk unsur utama dalam proses pembelajaran. Namun demikian bukan berarti tidak penting keberadaanya. Tenaga kependidikan atau pegawai tata usaha memiliki pengaruh dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah.²² Jadi tenaga kependidikan atau pegawai juga sangat penting karena tenaga kependidikan juga sebagai unsur keberhasilan lembaga pendidikan itu sendiri.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari seseorang, menurut sumarno menyebutkan ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kemampuan merupakan kecakapan seseorang, seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan pekerja dapat mempengaruhi kinerja dalam berbagai cara. Misalnya dalam cara pengambilan keputusan, cara menginterpretasikan tugas dan cara penyelesaian tugas. Kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif mantap yang dipengaruhi oleh keturunan dan faktor sosial, kebudayaan dan lingkungan. Sedangkan minat merupakan suatu valensi atau sikap.

2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seorang pekerja, yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seorang individu atas tugas yang dibebankan kepadanya. Makin jelas pengertian pekerja mengenai persyaratan dan

²²Erita Agustina dan Chiar Wahyudi, *Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan oleh Kepala Sekolah dalam meningkatkan Prestasi Akademik Siswa*, (Pontianak: Program Studi Magister Administrasi Pendidikan FKIP), h. 3

sasaran pekerjaanya, maka makin banyak energi yang dapat dikerahkan untuk kegiatan kearah tujuan.

3. Tingkat motivasi pekerja. Motivasi adalah daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku. Sehingga kinerja seseorang dapat lebih meningkat dengan adanya dorongan dari dalam dirinya yang dimiliki oleh seseorang tersebut sebagai modal dalam melaksanakan suatu pekerjaan.²³

Berdasarkan faktor kinerja di atas dapat diketahui bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kejelasan dan penerimaan atau penelasan peran seorang pekerja dan tingkat motivasi pekerja.

5. *Kerangka Pikir*

Menurut kamus bahasa inggris kepemimpinan diambil dari kata *lead* yang berarti memimpin, sedangkan *leader* adalah seorang pemimpin dan *leadeanship* adalah kepemimpinan.²⁴ Kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan atau kelompok.

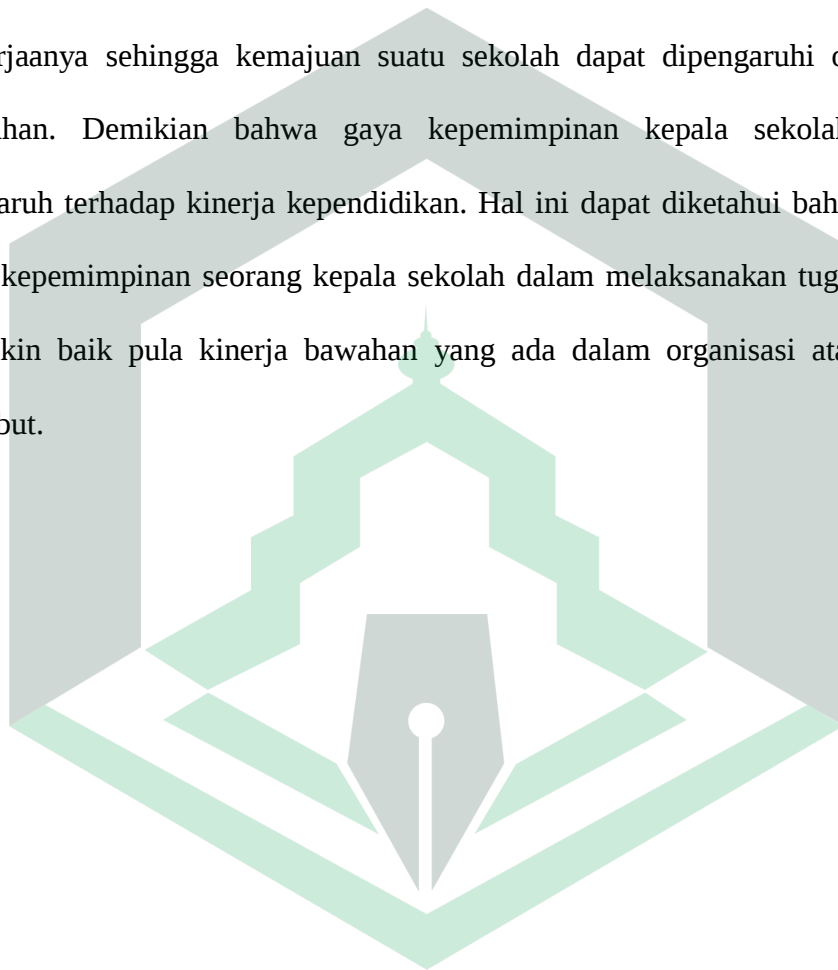
Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi yang berada pada organisasi sekolah hendaknya memiliki bekal kemampuan, keahlian dan keterampilan dalam menjalankan lembaga yang dipimpinnya. Selain itu kemampuan untuk mempengaruhi serta memotivasi bawahannya perlu untuk dimiliki guna untuk meningkatkan kinerja bawahannya. Pemimpin dalam suatu organisasi seharusnya dapat melihat kekurangan yang dibutuhkan oleh bawahannya sehingga dapat

²³Sumarno dalam jurnalnya Adlan Adam, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2014), h. 12.

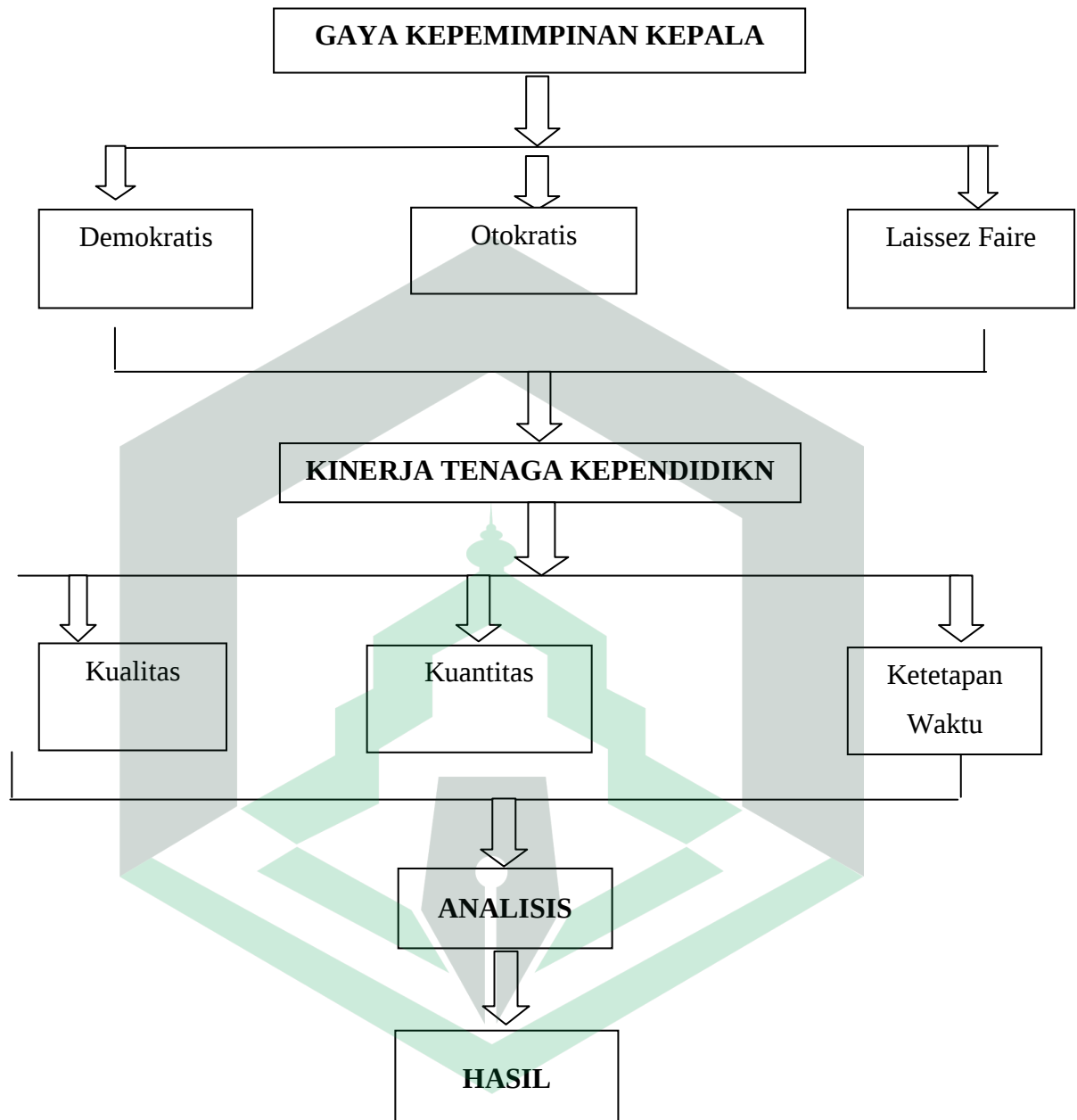
²⁴Fajriani Nurdin, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Honorer*, (Makassar: Universitas Islam Negeri, 2017), h. 11.

meningkatkan prestasi serta kinerja bawahan antara lain dengan memberikan dorongan agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan.

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena ukuran keberhasilan bagi suatu organisasi atau sekolah dapat dilihat dari kinerja maupun pelaksanaan pekerjaannya sehingga kemajuan suatu sekolah dapat dipengaruhi oleh kinerja bawahan. Demikian bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja kependidikan. Hal ini dapat diketahui bahwa semakin baik kepemimpinan seorang kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya maka semakin baik pula kinerja bawahan yang ada dalam organisasi atau sekolah tersebut.



Gambar 2.1 Dari Skema Dalam Penelitian Sebagai Berikut:



BAB III

METODE PENELITIAN

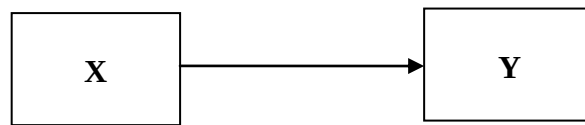
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis *ex-post facto* dengan menggunakan regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel X (Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah) terhadap Y (Tenaga Kependidikan) dan menggunakan alat bantu ilmu statistik bersifat inferensial dan deskriptif. Berikut di paparkan definisi dari *ex-post facto* adalah sesudah fakta, yaitu penelitian yang dilakukan setelah suatu kejadian itu terjadi. Penelitian *ex post facto* bertujuan menemukan penyebab yang memungkinkan perilaku, gejala atau fenomena yang disebabkan oleh suatu peristiwa, perilaku, gejala atau fenomena yang disebabkan oleh suatu peristiwa, perilaku atau hal-hal yang menyebabkan perubahan pada variabel bebas secara keseluruhan sudah terjadi.²⁵ Penelitian *ex-post facto* metode yang banyak dipakai dalam situasi yang dihadapi oleh banyak penelitian pendidikan.

Pada penelitian ini keterikatan antara variabel bebas dengan variabel bebas maupun variabel antara variabel terikat telah terjadi secara alami dan peneliti dengan *setting* tersebut ingin melacak kembali jika dimungkinkan apa yang menjadi faktor apa penyebabnya. Kerangka *ex-post facto* yang bersifat kuantitatif deskriptif yang menggunakan alat bantu ilmu statistik dapat digambarkan sebagai berikut:

²⁵Widarto, *Penelitian Ex-post Facto*, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2013), h 3



Gambar 3.1 : Desain Penelitian Expost-facto

Keterangan :

X = Gaya Kepemimpinan

Y = Tenaga Kependidikan

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan beberapa pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Pendekatan Sosiologi

Sosiologi adalah ilmu yang mempelajari hidup bersama dalam masyarakat dan menyelidiki ikatan manusia yang menguasai hidupnya itu. Sosiologi mencoba untuk mengerti sifat dan maksud hidup bersama, cara terbentuk dan tumbuh serta berubahnya perserikatan-perserikatan hidup itu serta pula kepercayaan, keyakinan, yang memberi sifat tersendiri kepada cara hidup bersama itu tiap persekutuan hidup manusia.²⁶ Sosiologi dikenal sebagai ilmu pengetahuan tentang masyarakat, sosiologi mempelajari masyarakat meliputi gejala-gejala social, struktur sosial, perubahan sosial dan jaringan hubungan atau interaksi manusia sebagai makhluk individu dan makhluk sosial.

b. Pendekatan Historis

Pendekatan dalam kamus besar bahasa indonesia memiliki pengertian sebagai usaha dalam rangka aktivitas penelitian untuk mengadakan hubungan

²⁶Dedi Mahyudi, *Pendekatan Antropologi dan Sosiologi dalam Studi Islam*, h. 208.

dengan orang lain yang diteliti, atau metode-metode untuk mencapai pengertian masalah yang diteliti.²⁷ Secara sempit pendekatan historis adalah meninjau suatu permasalahan dari sudut tinjauan sejarah, dan menjawab permasalahan serta dengan menganalisisnya dengan menggunakan metode analisis sejarah.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Suarsimi arikunto, populasi adalah keseluruhan subyek penelitian sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Keseluruhan/kelompok objek penelitian yang mempunyai karakteristik yang sama.²⁸ Didalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah seluruh tenaga kependidikan di SMAN 1 Luwu Utara sebanyak 17 orang. Untuk menentukan sampel dalam penelitian, diperlukan teknik smpling. Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel.adapun dasar pengambilan pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu teknik sampel yang mengambil semua populasi sebagai sampel.

1. Sampel

Menurut Arikunto, sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Sedangkana menurut sugiono sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.Dari beberapa pendapat di atas dapat

²⁷Laily Ulfi, *Pendekatan Historis dalam Studi Islam*, (yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2015), h.19

²⁸Ivan Tri Sudewa, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru*, (Tanjungpinang: Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang, 2013)

ditarik kesimpulan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Karena tidak semua data dan informasi akan di proses dan tidak semua orang atau benda akan diteliti melainkan cukup dengan menggunakan sampel yang mewakilinya.²⁹

Untuk memudahkan penulis mengambil sampel, maka penulis menggunakan tehnik pengambilan sampel dengan metode sensus atau sampling jenuh adalah tehnik pengambilan sampel bila semua anggota pupalasi digunakan sebagai sampel. Adapun jumlah sampel yang digunakan berjumlah 17.

C. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini ada dua macam,yaitu:

1. Sumber data primer, yaitu sumber data yang langsung didapatkan oleh peneliti dalam proses penelitian melalui instrumen penelitian yang digunakan. Adapun yang merupakan data primer dalam penelitian ini adalah perolehan angket gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja tenaga kependidikan di SMAN I Luwu Utara.

2. Sumber data sekunder, merupakan data yang diperoleh melalui studi dokumentasi penelahan dokumen pribadi/resmi, refrensi atau peraturan yang relevansi dengan fokus penelitian. Adapun data sekunder dalam penelitian yaitu data yang didapatkan dari sumber yang berhubungan seperti guru dan staf tata usaha sekolah.

²⁹Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 56

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket

Angket (*questionnaire*) merupakan suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah semua guru di SMAN 1 Luwu Utara dengan menggunakan metode angket dengan harapan responden akan dapat langsung menuangkan jawabannya sesuai dengan daftar pertanyaan angket sesuai dengan keadaan sebenarnya. Angket ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMAN 1 Luwu Utara.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala likert dengan lima alternatif pilihan jawaban yaitu:

Baik (TB), Tidak Baik (KB), Kurang Baik, (CB), Cukup Baik (B) Baik dan (SB)

Sangat Baik Sedangkan skala pernyataan untuk masing-masing butir diberikan sesuai dengan pilihan dengan skornya adalah TB= 1, KB= 2, CB= 3, B= 4, SB= 5

Pada penelitian ini, sebelum angket digunakan terlebih dahulu instrumen angket di uji coba. Dalam hal ini uji validitas dan realibilitas. Menurut Sugiono, validitas berarti instrumen tersebut dapat digunakan apa yang seharusnya diukur.³⁰ Suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keserasihan suatu alat ukur.³¹ Uji validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner atau angket.

³⁰Sugiono, *Metode Penelitian Kombinasi*., (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 137.

³¹Sugiono, *Metode Penelitian Kombinasi*., (Bandung: Alfabeta, 2013)., h. 121.

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Dalam penelitian ini, uji validitas yang digunakan yaitu uji validitas isi oleh beberapa ahli dan uji validitas item. Validitas isi adalah instrumen yang berbentuk tes yang sering digunakan untuk mengukur kepemimpinan kepala sekolah. Sedangkan validitas item merupakan hal yang paling penting dalam pengukuran, terutama kuesioner yang dikembangkan sendiri oleh peneliti.

Validitas ini menggunakan kisi-kisi instrumen. Dalam kisi-kisi tersebut terdapat variabel yang diteliti, indikator sebagai tolak ukur dan butir soal (item) pertanyaan atau pernyataan yang telah dijabarkan dalam indikator. Dengan kisi-kisi instrumen itu maka pengujian validitas dapat dilakukan dengan mudah dan sistematis.³² Validator diberikan lembar validasi setiap instrumen untuk diisi dengan tanda centang pada skala *likert* 1-5 seperti berikut ini :

Skor 1	: Tidak Baik
Skor 2	: Kurang Baik
Skor 3	: Cukup Baik
Skor 4	: Baik
Skor 5	: Sangat Baik

Data hasil validasi dikonsultasikan dengan ahli untuk instrumen angket yang berupa pertanyaan atau pernyataan dianalisis dengan berlandaskan teori yang akan diukur tentang aspek-aspek, memberi keputusan dan mempertimbangkan masukan, komentar dan saran-saran dari validator. Instrumen dapat digunakan

³²Sugiono, *Metode Penelitian Kombinasi*., (Bandung: Alfabeta, 2013)., h. 129

tanpa perbaikan, ada perbaikan, dan mungkin dirombak total. Hasil analisis tersebut dijadikan pedoman untuk merevisi instrumen angket. Selanjutnya berdasarkan lembar validitas yang telah diisi oleh validator tersebut dapat ditentukan validitasnya dengan rumus statistik *Aiken's* berikut

$$V = \frac{\sum s}{[n(c-1)]}$$

Keterangan:

$S = r - l$

r = Skor yang diberikan validator

l = Skor penilaian Validitas yang rendah

n = Banyaknya validator

c = Skor penilaian validitas tertinggi³³

Selanjutnya hasil perhitungan validitas isi setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi sebagai berikut.³⁴

Tabel 3.1 Interpretasi Reabilitas isi

Interval	Interpretasi
0,00 – 0,199	Sangat tidak valid
0,20 – 0,399	Tidak valid
0,40 – 0,599	Kurang valid
0,60 – 0,799	Valid
0,80 – 1,00	Sangat valid

³³Azwar, 2012: 113 *Teori Validitas Aiken's* Hendryadi (2014), diakses pada tanggal 12 maret 2018 pada pukul 14:40

³⁴Sugiono, *Metode Penelitian Kombinasi.*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h 184.

Sebelum lembar angket digunakan, terlebih dahulu peneliti melakukan uji validitas isi dengan memilih 2 validator ahli yang memiliki kompetensi dalam bidang pendidikan untuk mengisi format validasi. Adapun ahli yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Validator Instrumen Penelitian

NO	Nama	Pekerjaan
1.	Dr. Hilal Mahmud, M.M	Dosen
2.	Lisa Aditiya Dwiwansyah Musa, S.Pd., M.Pd	Dosen

Pada validitas isi digunakan rumus *Aiken's*, adapun dari validitas yang dilakukan oleh kedua validator adalah sebagai berikut

Tabel 3.3 Uji Validasi Instrumen Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Aspek yang dinilai	Nilai Validator		Skala Rater		$\sum s$	V
		I	II	SI	SII		
1.	Petunjuk pengisian	4	4	3	3	6	0,75
2.	Pernyataan- pernyataan sesuai dengan indikator penelitian	4	4	3	3	6	0,75
3.	Tujuan yang ingin dicapai	4	4	3	3	6	0,75
4.	Tidak mengandung	4	4	3	3	6	0,75

	makna ganda						
5.	Format penilaian sederhana dan mudah dipahami	4	4	3	3	6	0,75
6.	Sesuai dengan kaidah EYD yang baik dan benar	4	4	3	3	6	0,75
	Rata-rata	4	4	3	3	6	0,75

Adapun dari validitas yang dilakukan oleh kedua validator yaitu nilai *v* (*Aiken's*) pada instrumen gaya kepemimpinan kepala sekolah di setiap item pernyataan maka diperoleh hasil *V* yang telah tertera pada tabel di atas dengan jumlah nilai rata-rata dari setiap hasil *V* adalah $0,75 > 0,30$ dan merujuk pada pada nilai koefisien *Aiken's* (Interprestasi Validitas Isi) berkisar antara 0-1 yang terdapat pada tabel 3.4 maka dianggap memadai (valid).

Tabel 3.4 Uji Validasi Instrumen Kinerja Tenaga Kependidikan

No	Aspek yang dinilai	Nilai Validator		Skala Rater		Σs	V
		I	II	SI	SII		
1.	Petunjuk pengisian	4	4	3	3	6	0,75
2.	Pernyataan-pernyataan sesuai dengan indikator	4	4	3	3	6	0,75

	penelitian						
3.	Tujuan yang ingin dicapai	4	4	3	3	6	0,75
4.	Tidak mengandung makna ganda	4	4	3	3	6	0,75
5.	Format penilaian sederhana dan mudah dipahami	4	4	3	3	6	0,75
6.	Sesuai dengan kaidah EYD yang baik dan benar	4	4	3	3	6	0,75
	Rata-rata	4	4	3	3	6	0,75

Adapun dari validitas yang dilakukan oleh kedua validator yaitu nilai v (*Aiken's*) kinerja tenaga kependidikan di setiap item pernyataan maka diperoleh hasil V yang telah tertera pada tabel di atas dengan jumlah nilai rata-rata dari setiap hasil V adalah $0,75 > 0,30$ dan merujuk pada nilai koefisien *Aiken's* (Interpretasi Validitas Isi) berkisar antara 0-1 yang terdapat pada tabel 3.5 maka dianggap memadai (valid).

Lebih lanjut, syarat lainnya yang juga penting bagi seorang peneliti adalah reliabilitas. Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena

instrumen tersebut sudah baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya.

Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.³⁵ Untuk mencari reabilitas item untuk angket dapat digunakan rumus *Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen.

K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal.

$\sum \delta_b^2$ = Jumlah varians butir.

δ_t^2 = Varians total.³⁶

Adapun tolak ukur menginterpretasikan derajat reabilitas instrumen yang diperoleh adalah sebagai berikut:³⁷

Tabel 3.5 Interpretasi Reliabilitas

Koefisien Korelasi	Kriteria Reliabilitas
$0,80 < r \leq 1,00$	Sangat Tinggi
$0,60 < r \leq 0,80$	Tinggi
$0,40 < r \leq 0,60$	Cukup
$0,20 < r \leq 0,40$	Rendah
$0,00 < r \leq 0,20$	Sangat Rendah

³⁵Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cet. XIV; (Jakarta: Rineka Cipta, 2010)., h. 22.

³⁶Suharsimi Arikunto., *Ibid*, h. 239.

³⁷Subana dan Sudrajat, *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*, Cet II; (Bandung: Pustaka Setia, 2005), h.30.

2. Teknik Dokumentasi dan observasi

Dokumentasi yaitu pengambilan data dengan cara mengadakan pencatatan terhadap dokumen yang ada di sekolah. Penelitian ini juga menggunakan teknik observasi dalam bentuk observasi langsung agar peneliti dapat melihat atau mengamati apa yang terjadi pada objek penelitian selain itu, untuk melengkapi data awal peneliti perlu mengumpulkan data dengan menggunakan teknik dokumentasi yang berkaitan dengan judul proposal yang diteliti

E. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan bagian dari statistika yang mempelajari alat, teknik, atau prosedur yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan kumpulan data atau hasil pengamatan.³⁸ Analisis deskriptif data adalah upaya menampilkan data agar dapat dipaparkan secara baik dan diinterpretasikan secara mudah.

2. Uji validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Singarimbun dalam seni dan mashuri uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur. Dengan menggunakan moment, item pertanyaan dapat dikatakan valid jika lebih besar dari 0,30.³⁹

b. Uji Reabilitas

³⁸Pepi Novianti, *Analisis Statistika Deskriptif dalam Pemetaan Kemiskinan*, (Bengkulu: Universitas Bengkulu, 2013), h. 12.

³⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. (Bandung: Alfabeta, 2010), hal.129

Menurut Adalwiyah reabilitas adalah data yang mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dan variabel. Suatu koefisien dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) suatu kostruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,06$.⁴⁰ Apabila variabel mempunyai *Cronbach' Alpha* $> 0,60$ maka variabel tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya *cronbach' alpha* lebih besar dari *r* tabel. Semakin nilai *alphanya* mendekati 1 maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya. Tingkat reliabel suatu variabel atau konstruk penelitian dapat dilihat dari hasil uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ atau lebih besar dari *r* tabel. semakin nilai *alphanya* mendekati 1 maka nilai reabilitas datanya semakin terpercaya. Hasil pengujian reabilitas dapat di lihat sebagai berikut.

Tabel 3.6 Hasil Uji Realibilitas

NO	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	r tabel 5% (17)	Keterangan
1.	Gaya kepemimpinan kepala sekolah	0,783	0,482	Reliabel
2	Kinerja Tenaga			

⁴⁰Adalwiyah, (2015). Metode Penelitian, (<http://etheses.uinmalang.ac.id> dikses 20 januari 2018

	Kependidikan	0,788	0.482	Relibel
--	--------------	-------	-------	---------

Dari tabel 3.6 terlihat bahwa semua variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja tenaga kependidikan semuanya reliabel, hal ini terlihat dari nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel memiliki nilai tersebut 0,60 dan r tabel, variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) memperoleh nilai 0,783 dan kinerja tenaga kependidikan (Y) sebesar 0,788.

3. Analisis statistik inferensial (Uji Asumsi Klsik)

Sebelum dilakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis data sebagai berikut:

a. Uji normalitas

Uji normalitas data bertujuan mengetahui apakah data yang diperoleh dari hasil penelitian berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan *software IMB SPSS Dasar* pengambilan keputusan memenuhi normalitas dan tidak, sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi $> \alpha$ (0,05) maka data tersebut berdistribusi normal.

Sedangkan jika nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05) maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

b. Uji Liniearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan *Deviation From Linearity SPSS ver.20* pada taraf signifikansi (*linearity*) lebih besar dari 0,05.

c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk memperoleh asumsi bahwa sampel penelitian berawal dari kondisi yang sama atau homogen. Uji homogenitas dilakukan dengan menyelidiki apakah sampel mempunyai varians yang sama atau tidak. Dalam penelitian ini, untuk diuji homogenitas maka penelitian menggunakan *software IBM SPSS*. Jika nilai signifikansi yang diperoleh $> \alpha$ maka variansi setiap sampel homogen.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMAN I Luwu Utara. Dalam hal ini dapat dilihat pada pengujian parsial (Uji T).

a. Uji Parsial (Uji T)

Digunakan untuk mengetahui signifikansi ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri, sehingga sudah bisa diketahui apakah dugaan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak. Uji ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05 dan membandingkan antara t hitung dengan t tabel sehingga dapat diketahui ada tidaknya pengaruh variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Pengujian uji t dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS*.

F. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel bebas atau variabel independen untuk mengukur besarnya

pengaruh satu variabel bebas atau variabel indevident atau variabel predictor atau variabel X trhadap variabel devenden atau variabel terikat Y:

$$Y = a + b (X)$$

Dimana:

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Y = Variabel Indevenden (variabel tak bebas)

X = Variabel Indevenden (variabel bebas)

Syarat kelayakan yang harus terpenuhi saat menggunakan regresi linear sederhana:

- a. Jumlah sampel yang digunakan harus sama
- b. Jumlah variabel bebas (X) adalah 1 (satu)
- c. Nilai residul harus berdistribusi normal
- d. Terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- e. Tidak terjadi gejala heteroskedstisitas
- f. Tidak terjadi gejala autokorelasi

Dasar pengambialan keputusan adalah dengan membandingkan nilai sig dengan 0,05.

- a.) variabel (X) terhadap variabel (Y)
- b.) Jika nilai *signifikansi* (Sig) lebih besar > dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa tidak ada Jika nilai signifikn (Sig) lebih kecil < dari *probabilitas* 0,05

mengandung arti bahwa ada pengaruh pengaruh variabel (X) terhadap variabel(Y).

Membandingkan nilai thitung dengan ttabel :

- a. Jika nilai thitung lebih besar $>$ dari ttabel maka ada pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y).
- b. Jika nilai thitung lebih kecil $<$ dari ttabel maka tidak ada pengaruh.⁴¹

Mencari model regresi, peneliti menggunakan bantuan program statistik dan analisis (SPSS) *for MS Windows ver.20* yang sudah tersedia karena sampel yang dijadikan data untuk analisis yang diperlukan untuk populasi



⁴¹ Sahid Raharjo, hal 46

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Pada awalnya sekolah ini adalah vilial (kelas jauh) SMA negeri 158 palopo, didirikan oleh empat orang guru yang pernah mengajar di berbagai daerah, kemudian kembali ke kampung halaman untuk membangun daerah tersebut tepat pada tahun 1963/1964. Para pendiri yaitu Abdul Latif Beddu, Mustakim Baendon, A.L. Tamsi dan A.B. Samma. Pada saat itu sekolah ini masih beralamat di jalan Andi Djemma berstatus menumpang di rumah bapak A.L. Beddu. Kemudian berpindah alamat di jalan Jend. Ahmad Yani pada tahun 1945. Setelah berbagai perjuangan dilakukan selama bertahun-tahun untuk menjadi sekolah mandiri mereka berhasil mengumpulkan dana untuk membeli tanah tempat sekolah yang didirikan dan dibangunlah sekolah tersebut di atas tanah milik sendiri yang tepatnya di Sma Negeri I Luwu Utara sekarang (yang dahulu bernama jalan pendidikan) yang kemudian berganti jalan K.H. Ahmad Dahlan.

Sekolah ini didirikan dalam bentuk semi permanen pada tanggal 1 Januari 1967 dengan SK No. 109/Sma /B/III/67. Pada awal berdirinya kepemimpinan dipegang oleh Abdul Latif Beddu, dengan tiga kelas dan dua jurusan yaitu Sosbud dan Paspal dengan nama Sma Negeri 373 Masamba, Kecamatan Masamba.

Seiring dengan perkembangan pendidikan, berbagai kurikulum telah diterapkan mulai dari kurikulum 1964, kurikulum telah diterapkan mulai dari kurikulum 1994, kurikulum 1975, kurikulum 1984 (CBSA), kurikulum 1994 yang

mengubah sistem semester menjadi catur wulan, kemudin dihadirkan suplemen kurikulum 1999, selanjutnya penerapan kurikulum 2004 (KBK), yang mengembalikan sistem catur wulan menjadi sistem semester. Selanjutnya penerapan kurikulum 2006 (KTSP) hingga sekarang tahun pelajaran 2018/2019. Sambil menerapkan kurikulum 2006, juga kurikulum 2013 telah diberlakukan untuk menunggu berakhirnya masa berlaku kurikulum 2006, meskipun telah pernah memberlakukan kurikulum 2013 sebelumnya yaitu pada tahun pelajaran 2014/2015.

Sejalan dengan perubahan program pendidikan menengah yang terbagi menjadi 2 program, yaitu Smu dan Smk, tahun 1997 Sma Negeri I Masamba berubah menjadi Sma Negeri I Masamba. Dengan berlakunya kurikulum 2004 sekolah tersebut kembali berganti nama menjadi Sma Negeri I Masamba dan sejak bulan juni 2017 berganti nama menjadi Upt Sma Negeri I Luwu Utara sampai sekarang. Pada kepemimpinan M. Aras Hasan, S.E. sekolah ini membentuk sekolah unggulan penda selama 5 tahun. Pada kepemimpinan Drs. Muhammad Natsir A. Sekolah ini dirintis untuk menjadi RSKM yang berlangsung selama 3 tahun. Sma Negeri I Masamba pernah dipimpin oleh seorang alumni terbaik sekolah ini selama 40 hari yaitu Akmal, S. Pd., M.M. Kemudian Pada Tahun 2010 saat kepemimpinan Drs. Bahri sekolah meraih akreditasi “A”. Pada tahun 2014 saat kepemimpinan Drs. H. Zaenal, M.M., meraih juara sekolah sehat tingkat propvinsi dan mendapat gelar sekolah sehat tingkat nasional. Tahun 2016 saat kepemimpinan Drs. H. Syaifullah, M.M., mulai merintis untuk menjadi sekolah

rujukan. Tahun 2016 ini menerima Anugerah Karya Pendidikan Indonesia TOP 100 Kepsek dan sekolah berprestasi.

Di akhir tahun 2017, Upt Sma Negeri I Luwu Utara dipimpin oleh Drs. Rasnal, M.Pd yang dulunya pendidik di Upt SMAN I Luwu Utara pada mata pelajaran bahasa Inggris. Adapun jumlah siswa di SMAN I Luwu Utara adalah 984 dan tenaga pendidik PNS 47 dan Non PNS 23 honorer sedangkan tenaga kependidikan 17 yaitu PNS 10 dan non PNS 7.

2. Struktur Organisasi Sman I Luwu Utara yaitu :

- 
- | | |
|-----------------------------|--------------------------|
| 1. Kepala Sekolah | : Drs. Rasnal, M.Pd. |
| 2. Ketua Komite | : Agung Tiatong, SE |
| 3. Kepala Tata Usaha | : Endang A, Ma |
| 4. Wakasek kurikulum | : Andi Lala, S.Pd, M.Pd. |
| 5. Wakasek Kesiswaan | : Cerdiawan, S.Pd |
| 6. Wakasek Humas | : Drs. Bakhtiar |
| 7. Wakasek Sarana Prasarana | : Patras, S.Pd. |

MOTTO

Berkualitas, berkarakter, Berbudaya dan Religius. Adapun Visi dari sekolah tersebut yaitu: “ Berkualitas di bidang akademik, berprestasi di bidang olahraga dan seni berdasarkan kearifan lokal dan imtaq”. Dan adapun misi yaitu

1. Meningkatkan ketakwaan Kepada Tuhan Yang Maha Esa dan menumbuhkan penghayatan terhadap budaya bangsa sehingga dapat bersifat tarif.
2. Mengembangkan pembelajaran kurikulum nasional (KTSP) dan kurikulum K-13 disempurnakan.

3. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif agar setiap siswa berkembang sesuai dengan potensi yang dimiliki.
4. Mengembangkan potensi lokal, kearifan lokal di bidang teknologi, olahraga dan budaya berdasarkan ajaran agama.
5. Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif kepada seluruh warga sekolah.
6. Melaksanakan dan mengembangkan program pengajaran berbasis TIK.
7. Meningkatkan kegiatan ekstrakurikuler sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki siswa
8. Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga sekolah.
9. Menerapkan budaya disiplin, budaya bersih dan hidup sehat.
10. Menciptakan suasana kodusif, aman dan nyaman.⁴²

3. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasikan data, menyajikan dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi dan diagram atau grafik. Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, median, modus, variansi, standar deviasi, nilai minimum, tabel distribusi frekuensi dan lain-lain.

- a. Diskripsi Variabel (X) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Sman I Luwu Utara.

⁴²Endang, *Profil SMA Negeri I Luwu Utara*, (Kepala Tata Usaha), pada tanggal 28 Juni 2019.

Hasil penelitian statistik yang berkaitan dengan skor variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor gaya kepemimpinan kepala sekolah yang menunjukkan skor rata-rata adalah 34,29 dan varians sebesar 33,596 dengan standar deviasi sebesar 5,796 dari skor ideal 100 sedangkan rentang skor yang dicapai 15 skor terendah 25 dan skor tertinggi 40 hal ini digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Gaya Kepemimpinan
Kepala Sekolah

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	17
Rata-rata	34,29
Median	35,00
Std. Deviation	5,796
Variance	33,596
Range	15
Minimum	25
Maximum	40

Tabel gaya kepemimpinan kepala sekolah yang menunjukkan bahwa responden yang menjadi sampel penelitian mempunyai skor rata-rata adalah 34,29 dan varians sebesar 33,596 dengan standar deviasi sebesar 5,796 dari skor ideal 100 sedangkan rentang skor yang dicapai 15 skor terendah 25 dan skor tertinggi 40

Jika skor gaya kepemimpinan dikelompokkan kedalam empat kategori maka diperoleh distribusi dan presentase seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4,2

Perolehan Presentase Kategorisasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
20-30	Sangat Baik	8	47%
31-40	Baik	9	53%
51-60	Cukup Baik	0	0%
80-90	Kurang Baik	0	0%
91-100	Tidak Baik	0	0%
	Jumlah	17	100%

Sumber data: Hasil angket di SMAN I Luwu Utara menggunakan aplikasih SPSS ver.20

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dikemukakan hasil angket pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukan bahwa secara umum gaya kepemimpinan kepala sekolah pada kategori sangat baikdiperoleh presentase 47% dengan frekuensi sampel 8 orang . sedangkan kategori baik diperoleh presentase 53% dengan frekuensi sampel 8 orang, gaya kepemimpinan kepala sekolah pada kategori cukup baik diperoleh presentase 0% karena frekuensi sampel 0, sedangkan kategori kurang baik diperoleh presentase 0% karena frekuensi sampel 0 dan kategori tidak baik diperoleh 0%karena frekuensi sampel juga 0.

Berdasarkan tabel 4.1dan 4.2 di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMAN I Luwu Utara termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi sampel 9 orang dan hasil presentase 53%. Adapun skor

rata-rata yaitu 34,29 tingginya hasil presentase gaya kepemimpinan kepala sekolah dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan .

b. Deskripsi variabel (Y) Kinerja Tenaga Kependidikan

Hasil analisis yang berkaitan dengan variabel kinerja tenaga kependidikan yang diperoleh berdasarkan penyebaran angket sesuai dengan indikator masing-masing sebagai berikut :

Tabel 4.3
Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Tenaga Kependidikan

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	17
Rata-rata	39.00
Median	43.00
Std. Deviation	8.201
Variance	67.250
Range	19
Minimum	31
Maximum	50

Sumber data : Hasil angket di SMAN I Luwu Utara menggunakan aplikasih SPSS ver. 20

Tabel kinerja tenaga kependidikan yang menunjukkan bahwa responden yang menjadi sampel penelitian mempunyai skor rata-rata adalah 39,00 dan varians sebesar 67,250 dengan standar deviasi sebesar 8,201 dari skor ideal 100 sedangkan rentang skor yang dicapai 19 skor terendah 31 dan skor tertinggi 50.

Jika skor kinerja tenaga kependidikan dikelompokkan kedalam empat kategori maka diperoleh distribusi dan presentase seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Perolehan Presentase Kategorisasi Kineja Tenaga Kependidikan

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
20-30	Sangat Baik	8	47%
31-40	Baik	5	29%
51-60	Cukup Baik	4	24%
80-90	Kurang Baik	0	0%
91-100	Tidak Baik	0	0%
	Jumlah	17	100%

Sumber data: Hasil angket di SMAN I Luwu Utara menggunakan aplikasih SPSS ver.20

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat dikemukakan hasil angket pada variabel kinerja tenaga kependidikan yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukan bahwa secara umum gaya kepemimpinan kepala sekolah pada kategori sangat baik diperoleh presentase 47% dengan frekuensi sampel 8 orang, sedangkan kategori baik diperoleh presentase 29% dengan frekuensi sampel 5 orang, gaya kepemimpinan kepala sekolah pada kategori cukup baik diperoleh presentase 24% karena frekuensi sampel 4, sedangkan kategori kurang baik diperoleh presentase 0% karena frekuensi sampel 0 dan kategori tidak baik diperoleh 0% karena frekuensi sampel juga 0.

Berdasarkan tabel 4.3 dan 4.4 di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMAN I Luwu Utara termasuk dalam kategori sangat baik dengan frekuensi sampel 8 orang dan hasil presentase 47%. Adapun skor rata-rata yaitu 39,0 tingginya hasil presentase gaya kepemimpinan kepala sekolah dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yng diberikan.

4. Analisis Statistik inferensial

Sebelum dilakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis data sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja tenaga kependidikan dengan bantuan SPSS ver.20 menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov diperlukan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5
Output Uji Kolmogrov-Smirnov SPSS ver.20
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		17
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	39.0000000
	Std. Deviation	6.94424060
	Absolute	.262
Most Extreme Differences	Positive	.241
	Negative	-.262
Kolmogorov-Smirnov Z		1.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.193

Tabel di atas menunjukkan hasil uji *one sampel kolmogrov smitnov test* diperoleh angka probalitas atau *Asymp, Sig (2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan

dengan 0,05 (karena menggunakan taraf signifikan 5%) untuk pengambilan keputusan dengan menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika *Arsymp. Sig (2-tailed)* $\geq 0,05$ maka hasil distribusi data adalah normal

Jika *Arsymp. Sig (2-tailed)* $\leq 0,05$ maka hasil distribusi data adalah tidak normal.

Tabel 4.6
Keputusan Uji Normalitas Data

NO.	Nama Variabel	Nilai <i>Asymp.Sig(2-tailed)</i> Unstandardized	Taraf Signifikasi	Keputusan
1.	Gaya kepemimpinan kepala sekolah	0,193	0,05	Normal
2.	Kinerja tenaga kependidikan		0,05	Normal

Dari hasil keputusan di atas diketahui nilai signifikansi 0,193 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua data berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan *Deviation From Linearity* SPSS ver.20 pada taraf signifikansi (*linearity*) lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.7
Uji Linieritas

ANOVA Table

				Sum of df	Mean Square	F	Sig.	
				Squares				
Kinerja Kependidikan Gaya Kepemimpinan	Tenaga *Groups	(Combined)		876.800	6	146.133	7.336	.003
		Between Linearity		771.560	1	771.560	38.733	.000
		Deviation from		105.240	5	21.048	1.057	.438
		Linearity						
		Within Groups		199.200	10	19.920		
Total			1076.000	16				

Dari tabel output di atas diperoleh nilai signifikan = 0,438 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja tenaga kependidikan terdapat hubungan yang linier secara signifikan.

c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah varian populasi adalah sama atau tidak. Asumsi yang mendasari dalam analisis varian dari populasi yang sama. Sebagai kriteria pengujian jika nilai signifikan lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan varian dua kelompok data yang sama.

Tabel 4.8 Uji Homogenitas
Test of Homogeneity of Variances
 Kinerja Tenaga Kependidikan

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.114	1	10	.742

Dari hasil statistik dari output spss diketahui nilai signifikan sebesar 0,074 karena nilai signifikan lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kedua kelompok data gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja tenaga kependidikan mempunyai tingkat varian yang sama.

5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Linear Sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel.

Tabel 4.9 Koefisien Regresi Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.717	.698	4.505

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *R Square* sebesar 0,717 hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 71,7% sisanya 28,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5. Uji Hipotesisi

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (Uji T) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), pada uji ini variabel independen (X) dikatakan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) ketika nilai signifikansi $< 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, Sebaliknya tidak terdapat pengaruh ketika nilai signifikansi $> 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$. Adapun rumus untuk mencari $t \text{ tabel}$ sebagai berikut: **$T \text{ tabel} = (\alpha/2; N-K-1)$** . Jadi $T \text{ tabel}$ pada penelitian ini ialah : **$T \text{ tabel} = (0,05/2; 17-1-1) = (0,025; 15) = 2,131$**

Ket : α = tingkat kepercayaan : 0,05

N = Jumlah sampel : 17

K = jumlah variabel X : 1

Pada uji ini ada satu perumusan hipotesis sebagai berikut : a), H_1 = Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap kinerja

tenaga kependidikan (Y). Hasil uji parsial (Uji T) dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini :

Tabel 4.10 Uji Parsial Uji (T)

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.087	6.753		-.309	.762
Gaya Kepemimpinan	1.198	.194	.847	6.166	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Kependidikan

Dari tabel 4.10 diketahui nilai signifikansi untuk X terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t \text{ hitung } 6,166 > t \text{ tabel } 2,131$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X terhadap Y.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah penelitian melakukan penelitian secara langsung dengan menyebarkan angket yang diajukan kepada tenaga kependidikan di SMAN I Luwu Utara maka tujuan yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah menjawab rumusan masalah sebagai berikut:

1. Gambaran gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMAN I Luwu Utara berada pada kategori baik yang menunjukkan bahwa kepala sekolah berorientasi pada tugas dan bawahan enggan menciptakan pola hubungan yang baik. Pemimpin selalau memberikan motivasi/dorongan kepada bawahan untuk melakukan lebih dari yang diharapkan dan lebih sukses dari pemimpin, kepala sekolah selalu memberikan pujian sehingga mampu mempengaruhi semangat kerja bawahan sehingga menciptakan suasana baik dalam suatu lembaga tersebut.

2. Kinerja Tenaga Kependidikan

Kinerja tenaga kependidikan di SMAN I Luwu Utara berada pada kategori sangat baik dengan presentase responden sebesar 47% sebanyak 24 responden. Hal ini terjadi karena kinerja tenaga kependidikan dapat mencapai target dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang diharapkan.. Selain itu tenaga kependidikan juga saling bekerjasama dengan memberikan pendapat dan ide juga menciptakan komunikasi yang baik sehingga akan tercipta kerja sama antara satu dengan yang lain dan dapat menghadirkan ide-ide baru melalui komunikasi yang terjalin dengan baik untuk kemajuan dan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan di dalam sebuah lembaga pendidikan.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMAN I Luwu Utara.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada SMAN I Luwu Utara terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap kinerja tenaga kependidikan (Y). Hal ini dapat dilihat t_{hitung} 6,166 sementara t_{tabel} 2,131 untuk taraf signifikansi 5% karena $t_{hitung} \geq$ dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMAN I Luwu Utara. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja tenaga kependidikan didukung oleh koefisien R Square sebesar 71,7%

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melaksanakan penelitian berdasarkan prosedur yang direncanakan maka dapat diperoleh kesimpulan yang sejalan dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMAN I Luwu Utara berada pada kategori baik dengan skor 53% karakteristik distribusi skor gaya kepemimpinan kepala sekolah yang menunjukkan skor rata-rata 34,29 dan varians sebesar 33,596 dengan standar deviasi 5,796 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai 15, skor terendah 25 dan skor tertinggi 40.
2. Kinerja tenaga kependidikan berada pada kategori sangat baik dengan skor 47% karakteristik distribusi skor kinerja tenaga kependidikan yang menunjukkan skor rata-rata 39,00 dan varians sebesar 67,250 dengan standar deviasi 8,201 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai 19 ,skor terendah 31 dan skor tertinggi adalah 50.
3. Hasil analisis data menunjukkan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMAN I Luwu Utara. Hal ini dapat dilihat thitung 6,166 sementara t tabel 2,131 untuk taraf signifikansi 5% karena $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ = maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diteima, sehingga terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMAN I Luwu Utara. Terdapat pengaruh

gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja tenaga kependidikan di dukung oleh R Square sebesar 71,7.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat diajukan saran sebagai berikut:

Gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja tenaga kependidikan mengandung pengaruh yang positif, maka dapat disarankan agar kepala sekolah berusaha untuk lebih dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dengan memberikan pengaruh yang positif melalui kepemimpinannya untuk dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

Kepada tenaga kependidikan untuk selalu meningkatkan kinerjanya karena adanya peningkatan kinerja yang baik, pendidikan akan dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama. Peningkatan kinerja tersebut harus didukung oleh kepatuhan tenaga kependidikan sebagai bawahan terhadap kepala sekolah sebagai atasannya. Hal itu dapat dilakukan dengan mematuhi segala kebijakan yang diberikan oleh kepemimpinan kepala sekolah, guna untuk mencapai tujuan dalam pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Adlan, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri*, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2014.
- Adam, Adlan, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2014.
- Afriyenti, *Pemberdayaan Pegawai Tata Usaha dalam Rangka Meningkatkan Layanan Administratif*, Program Studi Administrasi Pendidikan FIP UNP, 2013.
- Agustina, Erita, dan Chiar Wahyudi, *Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Akademik siswa*, Pontianak: Program Studi Magister Administrasi Pendidikan FKIP.
- Amalina Prasetyarini, Nur, *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*, Program Pascasarjana Universitas Ahmad Dahlan, 2017.
- Arianto, Sarijiman, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Surabaya: Universitas 17 Agustus 1945, 2012.
- Arikunto, Suharsimi, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Cet. IX; Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cet. XIV; Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Azwar, 2012: 113 *Teori Validitas Aiken's* Hendryadi, 2014.
- Dio Siswanto, Rendyka, dan Djambur hamid, *Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Pegawai*, Universitas: Brawijaya Malang, 2017.
- Fitriani, Annisa, *Gaya Kepemimpinan Perempuan*, Lampung: Fakultas Ushuluddin IAIN Raden Intan, 2015.
- Johanes, Tampi Bryan, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Manado: PT. Bank Negara Indonesia TBK, 2014.
- Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahnya Edisi Keluarga, Lajnah Pentashinam Murhaf Al-Qur'an*. Surabaya: Halim Publishing dan Distributing, 2013.
- Khumaidi, *Tenaga Kependidikan Dalam Sistem Pendidikan Nasional*, (Analisis: Aspek Sumber Daya Pendidikan).

Liviawati dan Rita wiyati, *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan*, Universitas Lancang Kuning Pekanbaru, 2015.

Mahyudi, Dedi, *Pendekatan Antropologi dan Sosiologi dalam Studi Islam*.

Mandasari, Widha, *Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Operasional Melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja*, Semarang: Universitas Dian.

Marlina, Leni, *Tipe-tipe Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan*, Palembang: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN Raden fatah, 2013.

Masitahsari, Umami, *Analisis Kinerja Pegawai*, (Puskesmas Jongaya Makassar, 2015.

Muniroh, jurnal Wirdatul, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2015.

Nila Krisna, A. A. Aggi dan I Wayan Bagia, NI Nyoman Yulianthini, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai*, Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha, 2015.

Novianti, Pepi, *Analisis Statistika Deskriptif dalam pemetaan Kemiskinan*, Bengkulu: Universitas Bengkulu, 2013.

Nurdin, Fajriani, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Honorer*, Makassar: Universitas Islam Negeri, 2017.

Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Bandung: Alfabeta, 2013.

Sariadi, Sarly, *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian sekretariat TNI AL Lantaml*, Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado, 2013.

Subana dan Sudrajat, *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*, Cet II; Bandung: Pustaka Setia, 2005.

Sugiono, *Metode Penelitian Kombinasi*, Bandung: Alfabeta, 2013.

Tri Sudewa, Ivan, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru*, Tanjungpinang: Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang, 2013.

Ulfi, Laily, *Pendekatan Historis dalam Studi Islam*, Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2015.

Widarto, *Penelitian Ex-post Facto*, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2013.

Wijaya, Andree dan Suhaji, *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Semarang: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala.

Wulandari, Anik, *Istensi Komunikasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Tenaga Kependidikan*, Malang: Universitas Negeri, 2017.



L

A

M

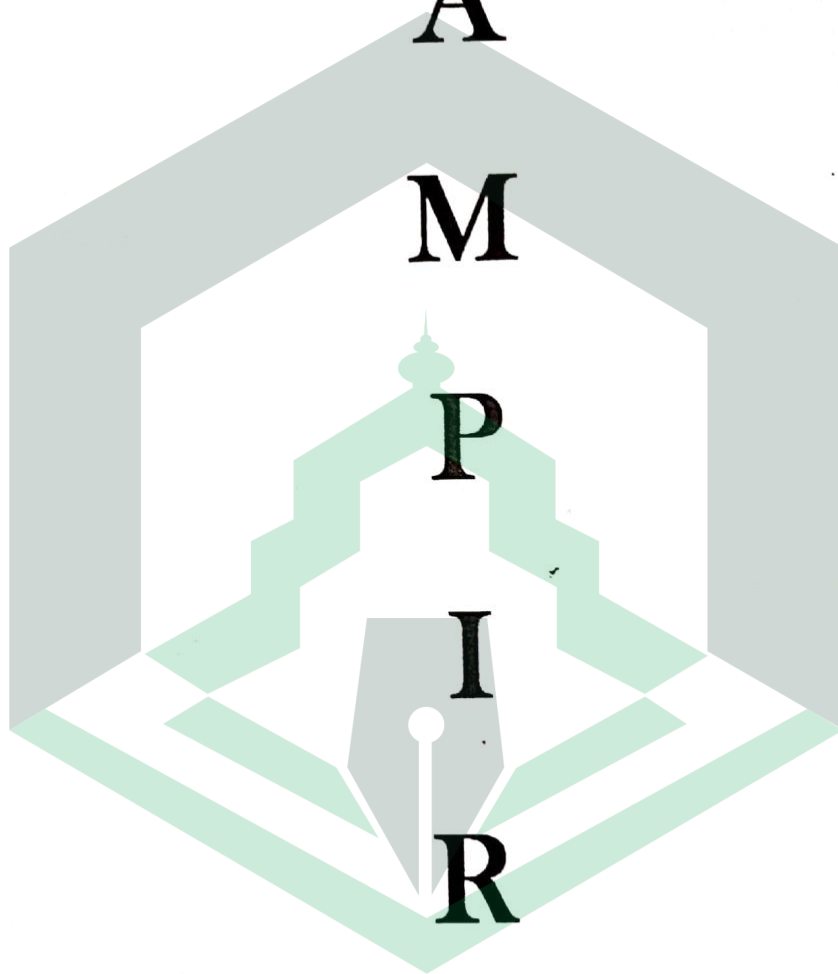
P

I

R

A

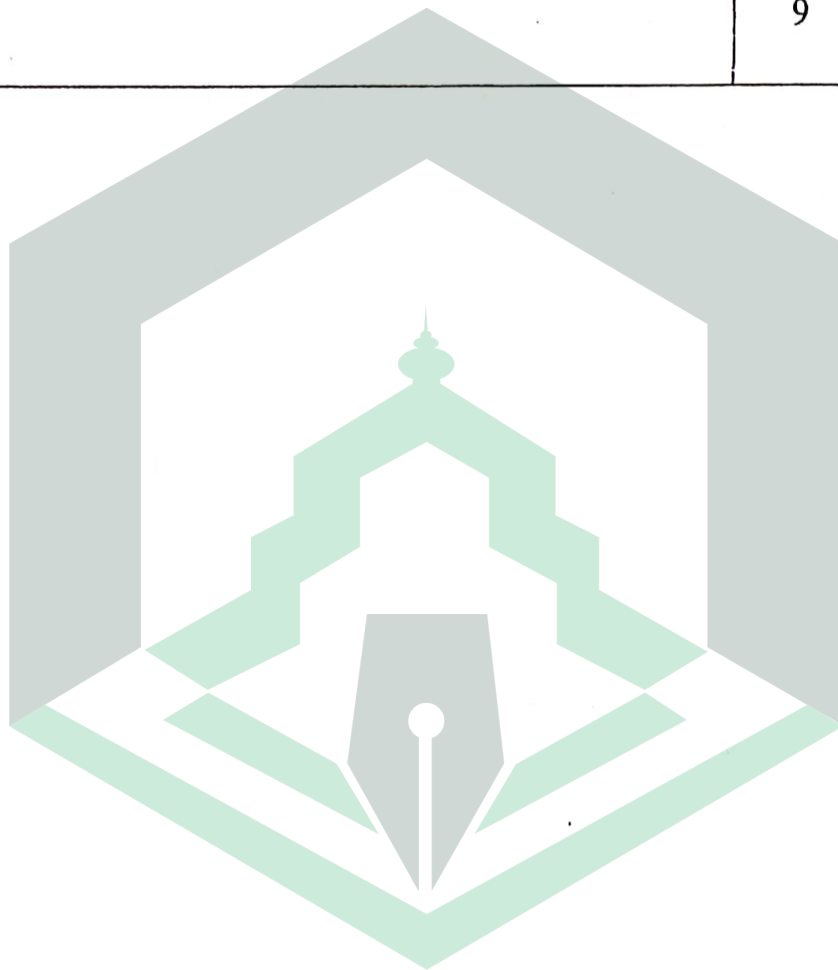
N



**KISI – KISI INSTRUMEN PENELITIAN GAYA KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH**

N o.	Gaya kepemimpinan	Pertanyaan	Butir Pertanyaan		Jumlah
			Positif	Negatif	
1.	Kepemimpinan Otokratik	1.1 kepala sekolah selalu berperan sebagai pemain tunggal	7		3
		1.2 kepala sekolah tidak menerima masukan atau saran dari bawahan	10		
		1.3 kepala sekolah selalu mengambil keputusan tanpa ada diskusi dengan bawahan	6		
2.	Kepemimpinan Demokratis	2.1 kepala sekolah selalu membuat keputusan secara bersama-sama antara pimpinan dan bawahan	9		5
		2.2 kepala sekolah selalu menerima masukan dari bawahan	3		
		2.3 kepala sekolah bersikap bersahabat terhadap bawahannya	1		
		2.4 kepala sekolah mampu mengambil hati bawahan	2		
		2.5 kepala sekolah memiliki hubungan harmonis kepada bawahannya agar bawahan tidak kaku terhadap pimpinannya	5		
3.	Kepemimpinan Laissez Faire (kendali bebas)	3.1 kepala sekolah memberikan kebebasan kepada bawahannya dalam mengambil keputusan	4		2

		3.2 kepala sekolah tidak mampu bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya		8	
	Jumlah		9	1	10



**KISI – KISI INSTRUMEN PENELITIAN KINERJA TENAGA
KEPENDIDIKAN**

N o.	KinerjaTenaga Kependidikan	Pertanyaan	Butir Pertanyaan		Jumlah
			Positif	Negatif	
1.	Kualitas	1.1 karyawan menangani pekerjaan sebagaimana sebagaimana yang ditugaskan oleh atasan.	5		4
		1.2 karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.	9		
		1.3 lainnya. karyawan bekerja sama dengan baik dengan karyawan	6		
		1.4 karyawan tidak pernah menundah pekerjaan	12		
2.	kuantitas	2.1 karyawan sabar dalam menghadapi pekerjaan	3		5
		2.2 karyawan selalu bekerja dengan semangat	8		
		2.3 karyawan teliti dalam melaksanakan pekerjaan	11		
		2.4 karyawan memiliki tingkat pemahaman yang tinggi dalam menghadapi pekerjaan.	1		

		2.5 Karyawan memiliki tanggung jawab yang besar dalam lembaga pendidikan.	2		
3.	Ketetapan Waktu	3.1 Karywan tidak mampu hadir ke kantor tepat waktu		7	3
		3.2 Karyawan dapat mengembangkan kualitas diri sebagai karyawan dengan mengikuti perkembangan di lingkungan kerja.	4		
		3.3 Karyawan selalu datang ke kantor tepat waktu	10		
	Jumlah		11	1	12

ANGKET PENELITIAN GAYA KEPEMIMPINAN

Identitas Reponden

(Responden tidak perlu menulis nama)

1. No. Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : (pria/wanita), usia: tahun

Petunjuk Pengisian (Dimohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk mengisi angket)

Penelitian dilakukan dengan memberi tanda checklist (✓) pada kolom yang sesuai matriks uraian aspek yang dinilai. Penilaian menggunakan skala dengan empat alternatif sebagai berikut:

Tidak Baik (TB)

Kurang Baik (KB)

Cukup Baik (CB)

Baik (B)

Sangat Baik (SB)

Pernyataan Positif

Untuk pernyataan positif, Sangat Baik (SB) diberi nilai 5, Baik (B) diberi nilai 4, Cukup Baik (CB) diberi nilai 3, Kurang Baik (KB) diberi nilai 2, Tidak Baik (TB) diberi nilai 1.

Pernyataan Negatif

Untuk pernyataan negatif, Tidak Baik (TB) diberi nilai 5, Kurang Baik (KB) diberi nilai 4, Cukup Baik (CB) diberi nilai 3, Baik (B) diberi nilai 2, Sangat Baik (SB) diberi nilai 1.

ANGKET PENELITIAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN

Identitas Responden

(Responden tidak perlu menulis nama)

1. No. Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : (pria/wanita), usia: tahun

Petunjuk Pengisian (Dimohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk mengisi angket)

Penelitian dilakukan dengan memberi tanda checklist (✓) pada kolom yang sesuai matriks uraian aspek yang dinilai. Penilaian menggunakan skala dengan empat alternatif sebagai berikut:

Tidak Baik (TB)

Kurang Baik (KB)

Cukup Baik (CB)

Baik (B)

Sangat Baik (SB)

Pernyataan Positif

Untuk pernyataan positif, Sangat Baik (SB) diberi nilai 5, Baik (B) diberi nilai 4, Cukup Baik (CB) diberi nilai 3, Kurang Baik (KB) diberi nilai 2, Tidak Baik (TB) diberi nilai 1.

Pernyataan Negatif

Untuk pernyataan negatif, Tidak Baik (TB) diberi nilai 5, Kurang Baik (KB) diberi nilai 4, Cukup Baik (CB) diberi nilai 3, Baik (B) diberi nilai 2, Sangat Baik (SB) diberi nilai 1.

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas gaya kepemimpinan kepala sekolah.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu dimintai pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (✓), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, 4 atau 5, yang mempunyai arti :
 1. TB = Tidak Baik
 2. KB = Kurang Baik
 3. CB = Cukup Baik
 4. B = Baik
 5. SB = Sangat Baik
4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan lengkap
Nama Validator : Dr. Hilal, Mahmud, MM.
Instansi : IAIN PALOPO

No	Aspek Yang Dinilai	Skor				
		1	2	3	4	5
		TB	KB	CB	B	SB
1	Petunjuk pengisian dalam kompensasi ditulis dalam bahasa yang jelas				✓	
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrumen gaya kepemimpinan kepala sekolah sesuai dengan indikator penelitian				✓	
3	Pernyataan-pernyataan dalam lembar instrumen gaya kepemimpinan kepala sekolah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai				✓	

4	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen kinerja tenaga kependidikan tidak mengandung makna yang ganda				✓	
5	Instrumen kinerja tenaga kependidikan guru menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami				✓	
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen kinerja tenaga kependidikan sesuai dengan kaidah EYD bahasa Indonesia yang baik dan benar				✓	

Penilaian Umum:

5. Belum dapat digunakan
6. Dapat digunakan dengan revisi besar
7. Dapat digunakan dengan revisi kecil
8. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran:

Palopo,
Validator,

2019



NIP.

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas etos kerja guru.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu dimintai pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (✓), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, 4 atau 5, yang mempunyai arti :
 1. TB = Tidak Baik
 2. KB = Kurang Baik
 3. CB = Cukup Baik
 4. B = Baik
 5. SB = Sangat Baik
4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan lengkap
Nama Validator : *Dr. Hilal Mahmut, MM*
Instansi :

No	Aspek Yang Dinilai	Skor				
		1	2	3	4	5
		TB	KB	CB	B	SB
1	Petunjuk pengisian dalam kinerja tenaga kependidikan ditulis dalam bahasa yang jelas				✓	
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrumen kinerja tenaga kependidikan sesuai dengan indikator penelitian				✓	
3	Pernyataan-pernyataan dalam lembar instrumen kinerja tenaga kependidikan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai				✓	

4	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen kinerja tenaga kependidikan tidak mengandung makna yang ganda				✓	
5	Instrumen kinerja tenaga kependidikan guru menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami				✓	
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen kinerja tenaga kependidikan sesuai dengan kaidah EYD bahasa Indonesia yang baik dan benar				✓	

Penilaian Umum:

5. Belum dapat digunakan
6. Dapat digunakan dengan revisi besar
7. Dapat digunakan dengan revisi kecil
8. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran:

Palopo,
Validator,

2019

NIP.



PEMERINTAH PROPINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENDIDIKAN

UPT SMA NEGERI 1 LUWU UTARA

Alamat Jl.K.H. Ahmad Dahlan No.32 Masamba, Kab. Luwu Utara
Website. www.sman1msb-lutra.sch.id E-mail. sman1msb_lutra@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 421.3 / 143 - UPT SMAN 1 / LUTRA / DISDIK

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs. RASNAL, M.Pd.
NIP. : 19680125200312 1 003
Pangkat/ Gol : Penata TK. 1, III/d
Jabatan : Kepala UPT SMA Negeri 1 Luwu Utara
Unit Kerja : UPT SMA Negeri 1 Luwu Utara
Alamat : Perm. Kelapa Gading Asri A.3/15

Menerangkan bahwa :

Nama : ROSDIANA
NPM : 15. 0206.0019
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Benar telah melakukan penelitian di UPT SMA Negeri 1 Luwu Utara dari Tanggal 28 Juni sampai dengan 11 Juli 2019 dengan Judul *"pengaruh gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja tenaga Kependidikan di UPT SMA Negeri 1 Luwu Utara"*.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan seperlunya.

Masamba, 11 Juli 2019



UPT SMA Negeri 1 LUWU UTARA

Alamat : Jl. K.H. Ahmad Dahlan No. 32 Masamba Kab. Luwu Utara

Kecamatan Masamba, Kelurahan Ka

No. Fax 047321126

Website: sman1msb-lutra.sch.id

e-mail : sman1msb_lutra@yahoo.co.id

Kode Pos : 92961

No. NPSN: 40306917

NSS : 301192440004

Siswa ~~984~~ dalam **31** Rombel

Uraianya sebagai berikut :

NO.	PROGRAM PENGALJARAN	TINGKAT I				TINGKAT II				TINGKAT III				JUMLAH			
		ROMBEL	SISWA		ROMBEL	SISWA		ROMBEL	SISWA		ROMBEL	SISWA		L+P			
			L	P		L	P		L	P		L	P				
1.	MIPA	5	46	108	6	91	116	5	55	94	16	192	318	510			
2.	IPS	5	85	74	5	70	91	5	63	91	15	218	256	474			
Jumlah		10	131	182	11	161	207	10	118	185	31	410	574	984			

Tenaga Pendidik **70**

Uraianya sebagai berikut:

TENAGA PENDIDIK PNS			
L	P	PEND.TERTINGGI	
		S1	S2
15	32	38	9

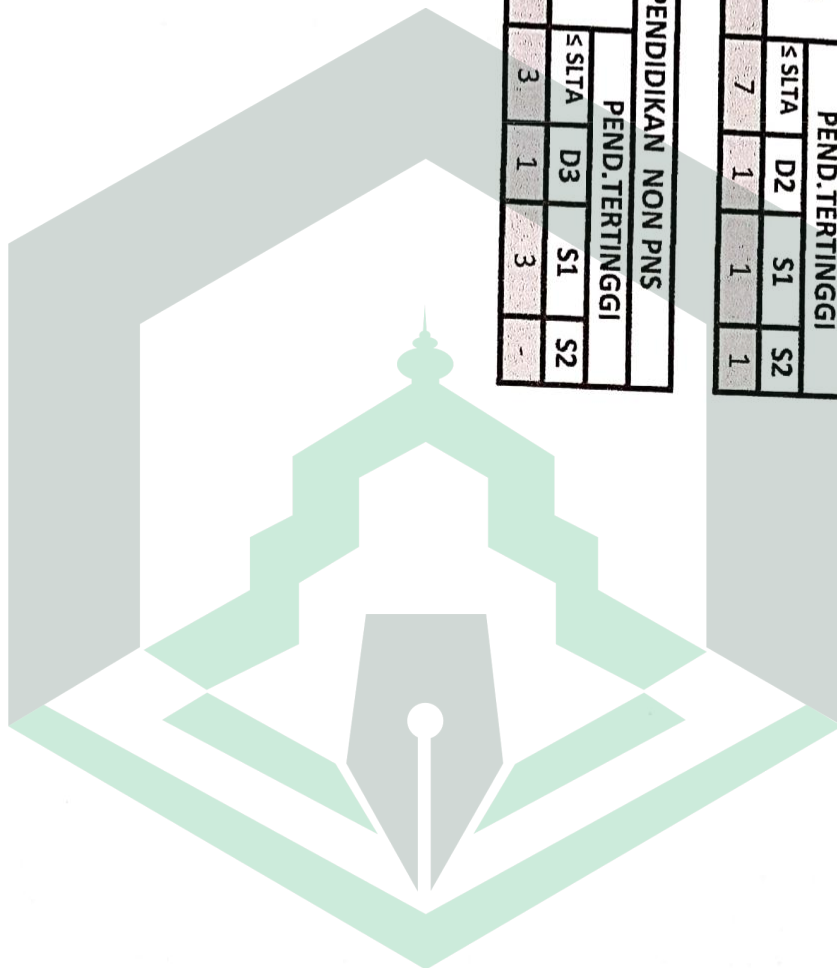
TENAGA PENDIDIK NON PNS			
L	P	PEND.TERTINGGI	
		S1	S2
7	16	23	-

Tenaga Kependidikan 17

Uraianya sebagai berikut :

TENAGA KEPENDIDIKAN PNS					
L	P	PEND.TERTINGGI			
		≤ SLTA	D2	S1	S2
8	2	7	1	1	1

TENAGA KEPENDIDIKAN NON PNS					
L	P	PEND.TERTINGGI			
		≤ SLTA	D3	S1	S2
-	7	3	1	3	-



Daftar Nama Staf Kependidikan SMA Negeri I Luwu Utara

NO.	NAMA	NIP	JABATAN
1.	Endang, A. Ma.	19650730 201406 2 001	KTU
2.	Rostiana S.Kom	19830516 201406 2 001	Bendahara
3.	Agusalim	19690627 201406 1 001	Staf
4.	Ruslan	19701229 201406 1 001	Pustakawan
5.	Edwin Palete Solai	19821011 201406 1 001	Staf
6.	Mansur	19830313 201406 1 004	Staf
7.	kasman	19750811 201406 1 002	Security
8.	Munir	19730729 201406 1 001	Security
9.	Mursalim	19741227 201406 1 001	Staf
10.	Alwi Nakkang	19621231 201406 1 002	Bujang Sekolah
11.	Arni Jayanti, A.Md		Staf
12.	Surianti, S.An		Staf
13.	Asbiyati Yuyu. S.An		Staf
14.	Nurjannah, S.An		Staf
15.	Aminah		Staf
16.	Nuhaya		Staf
17.	Wahyuni		Pustakawan



foto bersama guru di SMAN I Luwu Utara



Foto bersama tenaga Kependidikan di SMAN I Luwu Utara



foto bersama guru di SMAN I Luwu Utara



Foto bersama tenaga Kependidikan di SMAN I Luwu Utara

