

**KORELASI ANTARA PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA  
SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KOMPETENSI  
GURU DI SDIT VIP AL-HUDA CANDIWULAN, ADIMULYO**



Oleh:

**SITI MUNGATIQOH  
1910570**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar  
Magister dalam Program Studi Manajemen Pendidikan Islam  
Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen

**PROGRAM PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NAHDLATUL ULAMA (IAINU)  
KEBUMEN  
2021**

## LEMBAR PENGESAHAN





Tesis yang berjudul: "Korelasi Antara Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kompetensi Guru di SDIT VIP AL-HUDA Candiwulan, Adimulyo" telah dipertahankan dihadapan sidang dewan penguji tesis pada:

Hari : Rabu  
Tanggal : 16 Juni 2021  
Pukul : 11.00 - 12.00

### Oleh:

Nama : Siti Mungatiqoh  
NIM : 1910570  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

### Dewan Penguji Tesis:

Ketua Sidang	: <u>Faisol, M.Ag</u> NIDN 2113027001	(  )
Sekretaris Sidang	: <u>Fikria Najitama, M.Si</u> NIDN 2017078201	(  )
Penguji I	: <u>Dr. Sully Rokhmawanto, M.S.I</u> NIDN 213103801	(  )
Penguji II	: <u>Dr. Sudadl, MPd.I</u> NIDN 2112105601	(  )

**Kebumen, 16 Juni 2021**  
Pascasarjana  
Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen  
Direktur,



Dr. Sully Rokhmawanto, M.S.I  
NIDN 213103801

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Mungatiqoh

NIM : 1910570

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd) merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam tesis ini.

Kebumen, 30 Maret 2021  
Yang Membuat Pernyataan

  
  
Siti Mungatiqoh  
NIM 1910570

## MOTTO

قَدْ أَفْعَلْنَا بِكُمْ عَذَابًا شَدِيدًا  
لِذُنُوبِكُمْ لَنْ يُبَدِّلَ اللَّهُ  
سُوءَ بِرِئَاسِكُمْ وَهُوَ  
الْجَبَّارُ السُّعُودُ

*“...ALLAH tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka  
mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri...”*

*(QS. Ar-Ra'du: 11)*

يُرِيدُ اللَّهُ بِكَ الْيُسْرَ وَهُوَ  
كَرِيمٌ  
رَوَّادٌ

*”ALLAH menghendaki kemudahan kepadamu semua dan tidak menghendaki  
kesukaran untukmu semua”*

*(Al-Baqarah : 185)*

*ALLAH itu sesuai dengan prasangka hamba-Nya*

## **PERSEMBAHAN**

Tesis ini peneliti persembahkan untuk:

1. Almamater Pascasarjana IAINU Kebumen
2. Ayah tercinta yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil.
3. Almarhumah Ibu yang sewaktu hidup selalu mendukung dan memberikan motivasi agar selalu melakukan yang terbaik.
4. Ketiga kakakku yaitu Ibnu Malik, Ma'rifatun Khoiriyah, dan Zainuri Rofik yang selalu menemani dan memberikan motivasi kepada adiknya ini.
5. Guru-guru dan karyawan SDIT VIP AL-HUDA yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Anak-anakku di SDIT VIP AL-HUDA yang selalu menantikan peneliti untuk datang kembali dengan senyum ramah kalian.

## ABSTRAK

**Siti Mungatiqoh. 1910570. Korelasi Antara Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kompetensi Guru di SDIT VIP AL-HUDA Candiwulan, Adimulyo. Tesis, Program Pascasarjana. 2021**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kompetensi guru yang belum maksimal dan kepemimpinan kepala sekolah yang sering kali berganti. Tujuan penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui perilaku kepemimpinan kepala sekolah; (2) Motivasi kerja; dan (3) Kompetensi guru di SDIT VIP AL-HUDA; (4) Korelasi perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi guru di SDIT VIP AL-HUDA.

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel yang diteliti adalah 30 guru. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Adapun analisis data yang digunakan berupa korelasi sederhana dan korelasi berganda.

Dari perhitungan telah berhasil diperoleh  $R_{x_1.x_2.y}$  sebesar 0,724 dan ternyata terletak diantara 0,60-0,799. Berdasarkan pedoman tentang interpretasi terhadap angka indeks  $r$  product moment secara kasar, hasil tersebut termasuk korelasi yang tergolong kuat. Sedangkan apabila dilihat secara parsial antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah ( $x_1$ ) dan kompetensi guru ( $y$ ) hubungannya cukup yaitu sebesar 0,467 dan antara motivasi kerja ( $x_2$ ) dengan kompetensi guru ( $y$ ) hubungannya kuat, yaitu sebesar 0,682.

**Kata Kunci:** Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Kompetensi Guru.

## ABSTRACT

**Siti Mungatqoh. 1910570. *Correlation Between Principal Leadership Behavior and Work Motivation with Teacher Competence in SDIT VIP AL-HUDA Candiwulan, Adimulyo. Thesis, Postgraduate Program. 2021***

This research is motivated by teacher competence that is not optimal and the leadership of the principal who often changes. The objectives of this study were: (1) to determine the leadership behavior of school principals; (2) work motivation; and (3) Teacher competence at SDIT VIP AL-HUDA; (4) Correlation of principal leadership behavior with teacher competence in SDIT VIP AL-HUDA.

This research method is quantitative research. The population and sample studied were 30 teachers. Data collection techniques in this study used questionnaires, interviews, observation, and documentation. The data analysis used is in the form of simple correlation and multiple correlation.

From the calculations it has been successfully obtained  $R_{x1.x2.y}$  of 0.724 and it turns out to be located between 0.60-0.799. Based on the guidelines regarding the interpretation of the  $r$  product moment index numbers roughly, these results include a relatively strong correlation. Meanwhile, if seen partially between principal leadership behavior ( $x_1$ ) and teacher competence ( $y$ ) the relationship is sufficient, namely 0.467 and between work motivation ( $x_2$ ) and teacher competence ( $y$ ) the relationship is strong, namely equal to 0.682.

**Keywords:** Principal Leadership Behavior, Work Motivation, Teacher Competence.

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata yang berbahasa Arab ke huruf latin yang digunakan dalam tesis ini berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 158/1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	sa'	ṡ	Es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	Je
ح	ha'	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	Kh	Ka dan HA
د	Dal	D	De
ذ	Ẓal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	h d	ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	ḍaḍ	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa'	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En



و	Waw	W	We
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## B. Konsonan Rangkap Karena Syahadah Ditulis Rangkap

مُتَّاعِدِينَ	Ditulis	Muta' aqqidīn
عِدَّة	Ditulis	Iddah

## C. Ta Marbutah

### 1. Bila dimatikan ditulis h

حِبَّ	Ditulis	Hibbah
حَسْبُكَ	Ditulis	Jizyah

(ketentuan ini tidak diberlakukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya) Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كِرَامِ الْوَالِدِيَّةِ	Ditulis	Karamah al-auly
-------------------------	---------	-----------------

### 2. Bila ta marbutah hidup atau harakat, fathah, kasrah, dan dammah ditulis t.

زَكَاةَ الْفِطْرِ	Ditulis	ak tul fitri
-------------------	---------	--------------

## D. Vokal Pendek

ا	Kasrah	Ditulis	I
آ	Fathah	Ditulis	A
أ	Dhammah	Ditulis	U

## E. Vokal Panjang

Fathah + Alif جِبُّوْا	Ditulis Ditulis	j hiliyyah
Fathah + ya'mati يَسْعَى	Ditulis Ditulis	yas'
Kasrah + ya'mati كَرِيمِ	Ditulis Ditulis	ī karīm
نُرُودِ	Ditulis Ditulis	ū furūd

## F. Vokal Rangkap

Fathah + ya' mati بَيُّكُنْ	Ditulis Ditulis	Ai Bainakum
Fathah + wawu mati قَوْل	Ditulis Ditulis	Au Qaulun

## G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan Dengan Apostrof

أَؤُونْ	Ditulis	A'antum
أَعْدَتْ	Ditulis	U'iddat
لَاؤِي شَاكِرُنْ	Ditulis	La'in syakartum

## H. Kata Sandang Alif + Lam

### 1. Bila diikuti Huruf Qomariyyah

الْقُرَاؤِي	Ditulis	al-Qu' n
الْقُرَيْشِي	Ditulis	l- iy s

### 2. Bila diikuti Huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggandakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya serta menghilangkan huruf l (el) nya

السُّرُوبَاءُ	Ditulis	s- am '
السُّوُوصُ	Ditulis	Asy-Syams

## KATA PENGANTAR



Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan memberikan kemudahan kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini dengan lancar meskipun banyak hambatan yang harus dilalui.

Penulis menyusun tesis ini ini guna melengkap tugas -tugas dan memenuhi syarat-syarat guna mencapai gelar Magister Pendidikan pada program studi Manajemen Pendidikan Islam.

Penyusunan tesis ini dapat terselesaikan atas bantuan dan bimbingan serta dukungan dari beberapa pihak. Untuk itu, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. H. Iman Satibi, M.Pd.I, selaku Rektor Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen.
2. Dr. Sulis Rokhmawanto, M.S.I, selaku Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen.
3. Dr. Eliyanto, M.Pd selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan peneliti hingga tesis ini terselesaikan.
4. Dosen Pascasarjana Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya.
5. Staf dan seluruh Karyawan Pascasarjana Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen yang juga turut membantu dalam berbagai urusan administrasi.
6. Ratna Fitriani, S.Pd selaku kepala SDIT VIP AL-HUDA yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di sekolah tersebut.
7. Guru dan karyawan SDIT VIP AL-HUDA yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan tesis ini.

Semoga pihak-pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan penyusunan tesis ini mendapat pahala yang berlimpah dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan-kekurangan yang terdapat dalam tesis ini. Untuk itu, kritik dan saran yang membangun akan peneliti terima dengan senang hati sebagai panduan dalam membuat karya berikutnya.

Semoga karya ini berguna bagi pembaca.

**Kebumen, 21 Maret 2021**  
Penulis

**Siti Mungatiqoh**  
NIM 1910570

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR.....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN .....	iv
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	v
HALAMAN MOTTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
HALAMAN ABSTRAK .....	viii
HALAMAN <i>ABSTRACT</i> .....	ix
HALAMAN PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB .....	x
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN .....	xx
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	13
C. Tujuan Penelitian.....	14
D. Manfaat Penelitian.....	14
<b>BAB II. KAJIAN TEORITIS.....</b>	<b>16</b>
A. Deskripsi Teori.....	16
1. Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	16
a. Pengertian Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	16
b. Kompetensi Kepala Sekolah .....	17
2. Motivasi Kerja .....	24
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	24
b. Alat-Alat Motivasi.....	26
c. Faktor-faktor Motivasi .....	26
3. Kompetensi Guru.....	29
a. Pengertian Kompetensi Guru .....	29
b. Kompetensi Guru .....	30
4. Korelasi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kompetensi Guru.....	33
B. Kajian Hasil Penelitian yang Relevan .....	34
C. Kerangka Berpikir .....	37
D. Hipotesis Penelitian.....	39
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
A. Jenis Penelitian .....	41
B. Objek dan Waktu Penelitian.....	41
C. Populasi dan Sampel .....	43
D. Variabel Penelitian dan Defisini Operasional .....	44
1. Variabel Penelitian .....	44

2. Defisini Operasional .....	44
E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data .....	46
1. Teknik Pengumpulan Data .....	46
2. Instumen Penelitian .....	49
F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	54
1. Validitas Instrumen.....	54
2. Reliabilitas Instrumen.....	59
G. Analisis Data .....	60
1. Analisis Deskriptif.....	60
2. Uji Persyaratan Analisis .....	63
3. Uji Hipotesis.....	64
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>67</b>
A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	67
1. Profil Sekolah .....	67
2. Letak Geografis .....	67
3. Sejarah Berdirinya SDIT VIP AL-HUDA.....	68
4. Visi, Misi, dan Tujuan SDIT VIP AL-HUDA.....	70
5. Data Guru SDIT VIP AL-HUDA.....	73
6. Data Peserta didik SDIT VIP AL-HUDA .....	73
7. Sarana dan Prasarana .....	75
8. Ekstrakurikuler dan Pembiasaan di SDIT VIP AL-HUDA.....	76
9. Muatan Kurikulum di SDIT VIP AL-HUDA.....	78
B. Deskripsi Data Penelitian .....	79
1. Perilaku Kepemimpinan Kepala SDIT VIP AL-HUDA .....	79
2. Motivasi Kerja di SDIT VIP AL-HUDA .....	86
3. Kompetensi Guru di SDIT VIP AL-HUDA .....	93
4. Korelasi Antara Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kompetensi Guru di SDIT VIP AL- HUDA.....	99
C. Hasil Uji Prasyarat.....	105
1. Uji Normalitas .....	105
2. Uji Linearitas .....	108
D. Uji Hipotesis.....	108
1. Uji Signifikansi Secara Parsial Antara Variabel $x_1$ dan $y$ .....	109
2. Uji Signifikansi Secara Parsial Antara Variabel $x_2$ dan $y$ .....	110
3. Uji Signifikansi Secara Simultan Antara Variabel $x_1$ dan $x_2$ dengan $y$ .....	111
E. Pembahasan Hasil Penelitian .....	112
1. Korelasi Secara Parsial Antara Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kompetensi Guru .....	112
2. Korelasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja dengan Kompetensi Guru.....	115
3. Korelasi Secara Simultan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kompetensi Guru di SDIT VIP AL-HUDA .....	117
 <b>BAB V. PENUTUP.....</b>	 <b>121</b>

A. Kesimpulan.....	121
B. Saran.....	122
DAFTAR PUSTAKA .....	124

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	55
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja.....	56
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi Guru .....	58
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	60
Tabel 3.5 Pedoman "r" Product Moment .....	65
Tabel 4.1 Pendidik dan Tenaga Kependidikan SDIT VIP AL-HUDA .....	73
Tabel 4.2 Data Peserta didik SDIT VIP AL-HUDA.....	75
Tabel 4.3 Ekstrakurikuler di SDIT VIP AL-HUDA .....	77
Tabel 4.4 Pembiasaan di SDIT VIP AL-HUDA .....	77
Tabel 4.5 Penolong nilai r variabel $x_1$ .....	81
Tabel 4.6 Descriptive Statistics Secara Parsial Antara Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kompetensi Guru.....	83
Tabel 4.7 Correlations Secara Parsial Antara Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kompetensi Guru .....	84
Tabel 4.8 Deskripsi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	85
Tabel 4.9 Penolong nilai r variabel $x_2$ .....	88
Tabel 4.10 Descriptive Statistics Secara Parsial Antara Motivasi Kerja dengan Kompetensi Guru .....	91
Tabel 4.11 Correlations Secara Parsial Antara Motivasi Kerja dengan Kompetensi Guru .....	91
Tabel 4.12 Deskripsi Motivasi Kerja .....	92
Tabel 4.13 Penolong mencari nilai r variabel $x_1.x_2$ .....	101
Tabel 4.14 Descriptive Statistics Secara Simultan Antara Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Motivasi Kerja dengan Kompetensi Guru .....	104
Tabel 4.15 Correlations Secara Simultan Antara Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Motivasi Kerja dengan Kompetensi Guru.....	104
Tabel 4.16 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	105
Tabel 4.17 Uji Linearitas ANOVA Table .....	108



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	38
Gambar 2.2 Paradigma Sederhana .....	39
Gambar 4.1 Deskripsi Presentase Perilaku Kepala Sekolah di SDIT VIP AL- HUDA .....	85
Gambar 4.2 Deskripsi Presentase Motivasi Kerja di SDIT VIP AL-HUDA ....	92
Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas .....	106
Gambar 4.4 Normal P-Plot Dependent Variabel Kompetensi Guru .....	107
Gambar 4.5 Scatterplot Dependent Variabel Kompetensi Guru .....	107

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-Kisi Instrumen Awal.....	127
Lampiran 2 Instrumen Penelitian Uji Coba Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	131
Lampiran 3 Instrumen Penelitian Uji Coba Motivasi Kerja.....	134
Lampiran 4 Instrumen Penelitian Uji Coba Kompetensi Guru .....	137
Lampiran 5 Rekapitulasi Hasil Angket Uji Coba Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	140
Lampiran 6 Validitas Instrumen Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah....	141
Lampiran 7 Reliabilitas Instrumen Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah	148
Lampiran 8 Rekapitulasi Hasil Angket Uji Coba Motivasi Kerja.....	150
Lampiran 9 Validitas Instrumen Motivasi Kerja.....	151
Lampiran 10 Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja.....	157
Lampiran 11 Rekapitulasi Hasil Angket Uji Coba Kompetensi Guru .....	159
Lampiran 12 Validitas Instrumen Kompetensi Guru .....	160
Lampiran 13 Reliabilitas Instrumen Kompetensi Guru .....	166
Lampiran 14 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian (Akhir) .....	168
Lampiran 15 Instrumen Penelitian Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah	172
Lampiran 16 Instrumen Penelitian Motivasi Kerja .....	174
Lampiran 17 Instrumen Penelitian Kompetensi Guru.....	176
Lampiran 18 Rekapitulasi Hasil Angket Tentang Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah di SDIT VIP AL-HUDA.....	178
Lampiran 19 Rekapitulasi Hasil Angket Tentang Motivasi Kerja di SDIT VIP AL-HUDA .....	179
Lampiran 20 Rekapitulasi Hasil Angket Tentang Kompetensi Guru di SDIT VIP AL-HUDA .....	180
Lampiran 21 Output Hasil Uji Linearitas Data .....	181
Lampiran 22 Output Hasil Uji Normalitas Data .....	185
Lampiran 23 Output Hasil Uji Korelasi Berganda .....	187
Lampiran 17 Instrumen Penelitian Kompetensi Guru.....	176
Lampiran 23 Output Hasil Uji Korelasi Berganda .....	187
Lampiran 24 Output Hasil Uji Korelasi $x_1$ dengan $y$ .....	188
Lampiran 25 Output Hasil Uji Korelasi $x_2$ dengan $y$ .....	189
Lampiran 26 Nilai-Nilai $r$ <i>Product Moment</i> .....	190
Lampiran 27 Nilai-Nilai untuk Distribusi F .....	191
Lampiran 28 Pedoman Wawancara .....	197
Lampiran 29 Catatan Hasil Wawancara.....	198
Lampiran 30 Pedoman Observasi .....	202
Lampiran 31 Pedoman Dokumentasi .....	203
Lampiran 32 Sarana dan Prasarana SDIT VIP AL-HUDA .....	204
Lampiran 33 Foto Dokumentasi.....	205
Lampiran 34 Surat Izin Penelitian.....	208
Lampiran 35 Surat Keterangan dan Pernyataan.....	209
Lampiran 36 Daftar Riwayat Hidup.....	217

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan berasal dari kata "didik", lalu kata ini mendapat awalan "me" sehingga menjadi mendidik, artinya memelihara dan memberi latihan. Selanjutnya, pendidikan juga diartikan sebagai proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan.<sup>1)</sup>

Dalam pengertian lainnya pendidikan diartikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.<sup>2)</sup>

Dalam pengertian yang agak luas, pendidikan dapat diartikan sebagai proses dengan metode-metode tertentu sehingga orang memperoleh pengetahuan, pemahaman, dan cara bertingkah laku yang sesuai dengan kebutuhan. Paradigma pendidikan yang memberikan kewenangan seluas-luasnya kepada sekolah dalam mengembangkan berbagai potensi agar dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi yang diemban sekolah.

Hal itu seperti yang terdapat dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negeri Republik Indonesia tahun 1945 yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dapat terwujud. Pengembangan di bidang pendidikan didasarkan atas falsafah Pancasila dan diarahkan untuk membentuk manusia-manusia pembangunan yang ber-Pancasila dan untuk membentuk manusia Indonesia

---

<sup>1)</sup> Muhibin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, (Bandung: Rosdakarya, 2010), hal., 10.

<sup>2)</sup> Anwar Arifin, *Memahami Paradigma Baru Pendidikan Nasional dalam Undang-Undang Sisdiknas*, (Jakarta: Ditjen Kelembagaan Agama Islam Depag, 2003), hal., 34.

yang sehat jasmani dan rohaninya memiliki pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan yang tertera dalam UUD 1945.<sup>3)</sup>

Selanjutnya dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 Bab II pasal 3 dinyatakan bahwa: Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.<sup>4)</sup>

Dari kajian antropologi dan sosiologi secara sekilas, dapat kita lihat tiga fungsi pendidikan diantaranya: (1) mengembangkan wawasan subjek didik mengenai dirinya dan alam sekitarnya, sehingga dengannya akan timbul kemampuan membaca (analisis), akan mengembangkan kreativitas dan produktivitas; (2) melestarikan nilai-nilai insani yang akan menuntun jalan kehidupannya sehingga keberadaannya, baik secara individual maupun sosial lebih bermakna; dan (3) membuka pintu ilmu pengetahuan dan ketrampilan yang sangat bermanfaat bagi kelangsungan dan kemajuan hidup individu maupun sosial.<sup>5)</sup>

Adapun makna yang terkandung dalam fungsi dan tujuan pendidikan tersebut adalah untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Melalui pendidikan maka kepribadian, kecerdasan, keterampilan serta wawasan menjadi lebih luas sehingga dapat meningkatkan dan mengembangkan potensi masing-masing.

Pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri.

---

<sup>3)</sup> Daryanto, *Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hal., 56.

<sup>4)</sup> Anwar Arifin, *Op.Cit.*, hal., 37.

<sup>5)</sup> Achmadi, *Ideologi Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), hal., 33.

Menyadari pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka pemerintah bersama kalangan swasta telah dan terus berupaya mewujudkan hal tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih berkualitas antara lain: melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya.

Sekolah merupakan salah satu organisasi pendidikan yang dapat dikatakan sebagai wadah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah tergantung pada sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut. Selain itu harus didukung pula oleh sarana dan prasarana yang memadai.

Dalam membentuk manusia yang sesuai dengan tujuan pembangunan nasional, yang pada hakikatnya bertujuan meningkatkan kualitas manusia. Selain itu bertujuan meningkatkan kualitas manusia seluruh masyarakat Indonesia yang maju, modern berdasarkan Pancasila, maka dibutuhkan tenaga pendidikan yang berkualitas.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Hal itu juga disampaikan oleh Tobroni yang menyebutkan bahwa "Kepala sekolah merupakan pemimpin dan salah satu agen perubahan sekolah yang terpenting."<sup>6)</sup>

Pemimpin di dalam sekolah adalah seorang kepala sekolah. Tugas pemimpin salah satunya adalah menggerakkan orang-orang dari tempat mereka sekarang ke tempat yang belum pernah mereka kunjungi.<sup>7)</sup> Sementara, Mahatma Gandhi mengingatkan bahwa kepemimpinan itu tidak saja terkait dengan kerja keras, tetapi juga bagaimana berurusan dengan orang banyak.<sup>8)</sup> Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan

---

<sup>6)</sup> Eliyanto, *Manajemen & Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Kebumen: IAINU, 2018), hal., 39.

<sup>7)</sup> M. Alfian Alfian, *Kekuatan Pemimpin*, (Jakarta: Kubah Ilmu, 2012), hal., 15.

<sup>8)</sup> Ibid.

sekolah. Kepala sekolah merupakan kunci sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah. Kepemimpinan sekolah tidak hanya dituntut dengan keteladanan, tetapi juga dituntut untuk menetapkan visi dan tujuan yang dapat diikuti seluruh warga sekolah.<sup>9)</sup>

Dalam hal ini kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan di sekolah. Manajemen diibaratkan sebagai ruh yang akan menggerakkan gerak-hidup raga pendidikan. Sukses-gagalnya dunia pendidikan dalam meraih cita-cita dan tujuan sangat ditentukan sejauh mana manajemen dijalankan dengan baik. Kegagalan manajemen sudah dipastikan menyebabkan gagalnya upaya pencapaian tujuan pendidikan.<sup>10)</sup>

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

Oleh sebab itu, salah satu tugas kepala sekolah adalah untuk bisa menciptakan guru profesional agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Lebih jauh kepala sekolah sebagai pimpinan harus mengetahui kinerja guru-gurunya. Kinerja guru ini paling tidak sangat berkait dengan kepemimpinan organisasi sekolah dan juga kepentingan guru itu sendiri.

Oleh karena itu, hasil penilaian kompetensi para guru sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan, promosi dan berbagai aspek lain. Sedangkan bagi guru

---

<sup>9)</sup> Eliyanto, Op.Cit., hal., 41.

<sup>10)</sup> Ida Zusnani, *Manajemen Pendidikan Berbasis Karakter Bangsa*, (Yogyakarta: Suka Buku, 2012), hal., 13.

penilaian dapat berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang ada.

Dengan adanya penilaian kinerja kepala sekolah akan memperoleh informasi tentang keberhasilan atau kegagalan gurunya dalam menjalankan tugas masing-masing. Kompetensi penting untuk diteliti, karena ukuran terakhir keberhasilan suatu organisasi/sekolah adalah kinerja atau pelaksanaan pekerjaannya, sehingga kemajuan sekolah banyak dipengaruhi oleh kinerja guru-gurunya. Penilaian kompetensi guru pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja guru itu sendiri terhadap taraf potensi kerja guru dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan sekolah.

Kepala sekolah profesional dalam paradigma baru manajemen pendidikan akan memberikan dampak positif dan perubahan yang cukup mendasar dalam pembaruan sistem pendidikan di sekolah. Dampak tersebut antara lain terhadap mutu pendidikan, kepemimpinan sekolah yang kuat, pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif, budaya mutu, *teamwork* yang kompak, cerdas dan dinamis, kemandirian, partisipasi warga sekolah dan masyarakat, keterbukaan (transparansi) manajemen, dan lain sebagainya.

Kualitas kepala sekolah sebagai manajer sangat dipengaruhi oleh kinerja manajerial yang dimiliki dalam upaya memberdayakan guru sehingga terwujud guru yang profesional yang selalu ingin mengaktualisasi dalam bentuk peningkatan mutu pendidikan. Kompetensi kepala sekolah sebagai manajer pendidikan sebenarnya berjalan seiring dengan kemampuannya dalam banyak hal, yang secara ideal harus dapat mensinergikan kemampuan manajemen dan kemampuan kepemimpinan secara stimulan.<sup>11)</sup>

Kepala sekolah harus dapat melaksanakan tugas sebagai manajer sekolah agar tercapai visi dan tujuan sekolah.

Adapun hal-hal yang harus dilakukan kepala sekolah antara lain: (1) Menyusun perencanaan sekolah; (2) Mengembangkan organisasi sekolah; (3) Memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan; (4) Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang

---

<sup>11)</sup> Eliyanto, Op.Cit., hal., 45.

kondusif; (5) Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal; (6) Mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal; (7) Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru; (8) Penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik; (9) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional; (10) Mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien; serta (11) Mengelola ketatausahaan sekolah.<sup>12)</sup>

Dalam proses pendidikan, guru merupakan salah satu komponen yang penting. Guru adalah pendidik profesional, karenanya guru telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawab pendidikan yang terpicul di pundak orang tua.<sup>13)</sup> Dalam literatur kependidikan Islam, seorang guru biasa disebut sebagai *ustadz*, *mu'alim*, *murabbiy*, *mursyid*, *mudarris*, dan *mu'addib*. Kata *ustadz* biasa digunakan untuk memanggil seorang profesor. Ini mengandung makna bahwa seorang guru dituntut untuk komitmen terhadap profesionalisme dalam mengemban tugas. Seorang dikatakan profesional, jika pada dirinya melekat sikap dedikatif yang tinggi terhadap tugasnya, sikap komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja, serta sikap *continous improvement*, yakni selalu berusaha memperbaiki dan memperbaharui model-model atau cara kerjanya sesuai dengan zamannya.<sup>14)</sup>

Hal itu juga dikuatkan dalam UU SISDIKNAS tentang pengertian guru atau pendidik. Pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.<sup>15)</sup>

---

<sup>12)</sup> Muhaimin, *Wacana Pengembangan Pendidikan Islam*, (Surabaya: PSAPM, 2004), hal., 209.

<sup>13)</sup> Zakiah Darajat, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal., 39.

<sup>14)</sup> *Ibid.*, hal., 140.

<sup>15)</sup> Anwar Arifin, *Op.Cit.*, hal., 51.



Dalam paradigma lama, guru disebut sebagai maha tahu dan orang yang memiliki ilmu pengetahuan yang luas sehingga watak tersebut harus diubah menjadi guru sebagai sosok yang bisa salah, bukan sosok yang otoritatif.<sup>16)</sup> Guru atau pendidik bertanggung jawab terhadap penciptaan situasi komunitas yang dialogis, independen, dan terpercaya. Ia menyadari bahwa pengetahuan dan pengalamannya lebih dewasa, dalam, dan luas serta bersama-sama dengan peserta didik berada dalam situasi belajar yang memperhatikan satu sama lain. Di mata pendidik, peserta didik dipandang sebagai sumber pengetahuan sehingga mereka tidak dipandang sebagai objek pendidikan yang pasif, melainkan juga subjek yang satu sama lain saling memengaruhi dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu, pandangan lama seperti yang disebutkan di atas harus diubah menjadi *partner* dalam proses belajar mengajar.<sup>17)</sup>

Dalam hubungan antara pendidik dan peserta didik yang dimediasi oleh objek pengetahuan yang harus disingkap, faktor yang paling penting adalah perkembangan sikap kritis terhadap objek. Maka dari itu, ketika pendidik dan peserta didik secara bersama-sama mendekati objek untuk dianalisa guna menemukan maknanya, mereka memerlukan informasi yang benar untuk mendapatkan hasil analisa yang tepat.<sup>18)</sup>

Tanpa rumusan masalah yang tepat, maka proses mencari informasi bukanlah momentum belajar yang tepat dan proses tersebut hanya akan menjadi proses pengalihan informasi dari pendidik ke peserta didik.<sup>19)</sup> Guru harus memiliki kompetensi yang baik agar tujuan pendidikan juga dapat tercapai dengan baik. Kompetensi dapat diartikan juga sebagai kemampuan atau kecakapan. McLeod dalam buku yang berjudul *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru* karya Muhibbin Syah mengartikan bahwa kompetensi juga berarti ... *the state of being legally competent or qualified*

---

<sup>16)</sup> Musthofa Rembangi, *Pendidikan Transformatif Pergulatan Kritis Merumuskan Pendidikan di Tengah Pusaran Arus Globalisasi*, (Yogyakarta: Teras, 2010), hal., 156.

<sup>17)</sup> Muzayyin Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hal., 32.

<sup>18)</sup> Paulo Freire, *Pendidikan Sebagai Proses*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), hal., 11

<sup>19)</sup> Ibid.

yakni keadaan berwenang atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum.<sup>20)</sup>

Dalam pengertian lain kompetensi guru diartikan sebagai kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak.<sup>21)</sup> Jadi, kompetensi profesionalisme guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya. Guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Selain itu, juga ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianya.

Istilah profesional aslinya adalah kata sifat dari kata *profession* (pekerjaan) yang berarti sangat mampu melakukan pekerjaan. Sebagai kata benda, profesional kurang lebih berarti orang yang melaksanakan sebuah profesi dengan menggunakan profesional sebagai mata pencaharian.<sup>22)</sup>

Profesioanlisme pendidikan dapat juga diwujudkan dengan mengaplikasikan berbagai konsep di bidang lain dalam pendidikan, misalnya: pendekatan sistem, kebutuhan tenaga kerja, permintaan masyarakat dan pendekatan lainnya yang merupakan konsep-konsep di bidang ekonomi. Reformasi pemberdayaan guru dan tenaga kependidikan diarahkan pada kinerja sistem pendataan kebutuhan, pendidikan, rekrutmen, penempatan, dan lain sebagainya.<sup>23)</sup>

Dalam pembelajaran di sekolah, guru adalah pihak yang paling bertanggung jawab atas hasil dari peserta didik. Dengan demikian, guru harus dibekali dengan evaluasi sebagai ilmu yang mendukung tugansya, yakni mengevaluasi hasil belajar peserta didik. Dalam hal ini, guru bertugas

---

<sup>20)</sup> Muhibbin Syah, Op.Cit., hal., 229.

<sup>21)</sup> Ibid.

<sup>22)</sup> Ibid.

<sup>23)</sup> Edi Suharto, dkk. *Pendidikan Pekerjaan Sosial di Indonesia dan Malaysia*, (Yogyakarta: Samudra Biru, 2011), hal., 58.

mengukur apakah peserta didik sudah menguasai ilmu yang dipelajari atas bimbingan guru sesuai dengan tujuan yang dirumuskan.<sup>24)</sup>

Guru yang profesional hendaknya dapat memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, negara dan agamanya. Guru profesional mempunyai tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral dan spiritual. Tanggung jawab pribadi yang mandiri yang mampu memahami dirinya, mengelola dirinya, mengendalikan dirinya, dan menghargai serta mengembangkan dirinya. Tanggung jawab sosial diwujudkan melalui kompetensi guru dalam memahami dirinya sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan sosial serta memiliki kemampuan interaktif yang efektif.

Tanggung jawab intelektual diwujudkan melalui penguasaan berbagai perangkat pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menunjang tugas-tugasnya. Tanggung jawab spiritual dan moral diwujudkan melalui penampilan guru sebagai makhluk beragama yang perilakunya senantiasa tidak menyimpang dari norma-norma agama dan moral. Kompetensi guru merupakan seluruh usaha guru untuk mengantarkan proses pembelajaran mencapai tujuan pendidikan. Adapun kompetensi guru meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas profesionalnya sebagai guru dan tugas pengembangan pribadi guru.

Tugas Profesional guru mencakup suatu kegiatan berantai dimulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan, mengevaluasi sampai dengan tindak lanjut evaluasi. Selain itu guru juga dituntut untuk memiliki pemahaman wawasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik serta harus mampu mengembangkan potensi peserta didik. Kegiatan pendidikan harus dikelola dengan pendekatan manajemen bisnis yang bertumpu pada pemberian pelayanan yang memuaskan pada pelanggan sebagaimana pada konsep manajemen mutu terpadu. Manajemen pendidikan saat ini dapat diidentikan dengan pengelolaan sebuah restoran yang menyediakan menu

---

<sup>24)</sup> Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan (Edisi Revisi)*, (Yogyakarta: Bumi Aksara, 2009), hal., 4.

sesuai pelanggan, kemasan dan penataannya yang menarik dan apik, pelayanan yang cepat, ramah dan simpatik, lingkungan yang bersih, serta harganya yang terjangkau. Dengan cara demikian, seorang pelanggan akan merasa puas dilayani.<sup>25)</sup>

Mutu pendidikan atau mutu sekolah tertuju pada *outputnya* sehingga semakin baik *outputnya* semakin baik mutu pendidikan dan semakin tidak baik *outputnya* semakin tidak baik mutu pendidikan. Proses pendidikan yang bermutu harus didukung oleh personalia, seperti administrator, guru, konselor dan tata usaha yang bermutu dan profesional. Hal tersebut didukung pula oleh sarana dan prasarana pendidikan, fasilitas, media, serta sumber belajar yang memadai, baik mutu maupun jumlahnya, dan biaya yang mencukupi, manajemen yang tepat serta lingkungan yang mendukung.

Mutu pendidikan akan tercapai, apabila didukung oleh seluruh komponen pendidikan yang terorganisir dengan baik. Beberapa komponen tersebut yaitu *input*, proses, *output*, dan ini perlu mendapatkan dukungan sepenuhnya dari pihak yang mempunyai peran penting dalam lembaga pendidikan.<sup>26)</sup>

Mutu masukan dapat dilihat dari aspek sumber daya manusia (SDM) seperti kepala sekolah, guru, staf, peserta didik; aspek material seperti buku, alat peraga, dan sarana yang lain; aspek perangkat lunak seperti peraturan, job deskripsi dan struktur organisasi; serta aspek harapan dan kebutuhan seperti visi misi, motivasi, dan cita-cita. Mutu proses pembelajaran mengandung makna kemampuan sumber daya pendidikan dalam mentransformasikan multi jenis masukan dan situasi untuk mencapai derajat nilai lebih yang dibutuhkan peserta didik. Sedangkan hasil pendidikan dianggap bermutu jika dapat melahirkan keunggulan akademik dan ekstrakurikuler.<sup>27)</sup>

---

<sup>25)</sup> Abudin Nata, *Perspektif Islam tentang Strategi Pembelajaran*, (Jakarta: Predana Media Group, 2009)., hal., 24.

<sup>26)</sup> Muhammad Fathurrohman, *Budaya Religius dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Yogyakarta: Kalimedia, 2015), hal., 6.

<sup>27)</sup> *Ibid.*, hal., 150.

Mutu pendidikan harus diupayakan untuk mencapai kemajuan yang dilandasi oleh suatu perubahan terencana. Menurut Sagala, peningkatan mutu pendidikan diperoleh melalui dua strategi, yaitu: (1) peningkatan mutu pendidikan yang berorientasi akademik, untuk memberi dasar minimal dalam perjalanan yang harus ditempuh untuk mencapai mutu pendidikan yang dipersyaratkan oleh tuntutan zaman, (2) peningkatan mutu pendidikan yang berorientasi pada ketrampilan hidup esensial, yang dicakupi oleh pendidikan yang berlandaskan luas, nyata, dan bermakna.<sup>28)</sup> Jadi, untuk membangun mutu di setiap institusi pendidikan memerlukan komitmen bersama diantara seluruh komponen yang ada di sekolah, antara pimpinan sekolah, guru, peserta didik, staf sekolah lainnya, juga orang tua peserta didik.<sup>29)</sup>

Berdasarkan dari uraian di atas, dapat dipahami bahwa kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kompetensi guru sangat menentukan tercapainya tujuan pendidikan nasional yaitu untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Namun, secara faktual tidak dapat dipungkiri bahwa masih banyak kelemahan-kelemahan atau masalah yang harus kita selesaikan.

Secara faktual problematika manajemen pendidikan antara lain tampak pula perlengkapan pendidikan yang disediakan selalu tidak sesuai kebutuhan atau permintaan sekolah (kualitas, kuantitas dan relevansi). Promosi jabatan guru belum jelas (tidak ada perbedaan yang memadai dalam hal prestasi antara guru yang kreatif, inovatif, rajin dengan yang tidak rajin.

Kemudian penyelenggara pendidikan di tingkat daerah tidaklah mengetahui dengan jelas fungsi-fungsi apa yang didesentralisasikan ke sekolah, wewenang dan tanggung jawab setiap satuan tidak jelas. Di permukaan tampak bahwa keputusan pengangkatan kepala sekolah dan mutasi guru dilakukan tidak sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku. Tetapi kebijakan itu seringkali digabung dengan kolusi sektoral berbasiskan kekeluargaan dan kekerabatan. Fungsi pengawasan yang melakukan tugas

---

<sup>28)</sup> Ibid., hal., 140.

<sup>29)</sup> Ibid., hal., 161.

supervisi pembelajaran sebagai pihak yang menduduki jabatan fungsional masih belum jelas kedudukan dan kewenangannya. Para pengawas bimbingan mengerjakan apa, laporan kerjanya tidak dijadikan pertimbangan yang memadai untuk mengambil keputusan oleh pihak dinas pendidik.

Sebagai tenaga profesional kependidikan guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kompetensi guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Faktor motivator adalah faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja, seperti prestasi kerja, pengakuan, kemajuan, perasaan bahwa yang mereka kerjakan penting dan tanggung jawab. Faktor yang bersifat ekstrinsik, seperti kebijakan administrasi, supervisi, hubungan dengan teman kerja, gaji, rasa aman dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, kondisi kerja dan status. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kompetensi guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di lapangan bahwa selama ini kunjungan kelas yang dilakukan oleh kepala sekolah belum optimal sehingga kepala sekolah belum bisa melihat kompetensi guru dan masalah yang dihadapi di dalam kelas secara lebih dalam. Selain itu, hampir di setiap sekolah beberapa guru tidak mempersiapkan perangkat pengajaran dengan lengkap misalnya rencana pelaksanaan harian, presensi, kisi-kisi soal, program perbaikan, laporan sikap, analisis KKM.

Khususnya di SDIT VIP AL-HUDA menurut pengamatan awal peneliti bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah belum maksimal sesuai harapan hal ini terbukti seringnya ada benturan idealisme antara kepala sekolah dengan guru terutama dalam pelaksanaan program sekolah. Implikasi dari benturan ini mengakibatkan kompetensi guru rendah atau tidak optimal. Guru terkesan melaksanakan tugasnya hanya sebagai kegiatan rutin saja, tidak ada kreatifitas dan inovasi. Tidak ada perbedaan guru yang sudah sertifikasi dengan yang belum sertifikasi.

Tidak hanya itu, tampak bagaimana guru belum menunjukkan kompetensi baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya, artinya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guru, seperti: kegiatan dalam merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan penilaian, melaksanakan ulangan harian, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan serta mengadakan pengembangan bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Sebagai gambaran profil guru yang kinerjanya masih rendah, antara lain: guru mengajar secara monoton dan tanpa persiapan yang matang. Guru masih menggunakan persiapan mengajar dengan sangat sederhana, belum sepenuhnya menggunakan acuan kurikulum yang dipersyaratkan, dan tidak konsisten dalam implementasi skenario rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang telah dipersiapkan dan pada proses pembelajaran guru masih dominan menggunakan metode ceramah.

Hal tersebut dapat peneliti ketahui saat melakukan penelitian awal di SDIT VIP AL-HUDA dijumpai guru yang mengajar hanya berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu ke waktu, sehingga merasa hafal di luar kepala dan tidak mau berubah terhadap hal-hal baru, termasuk metode pembelajaran, penggunaan media, sistem penilaian yang kurang dipahami, mengajar secara hafalan/ tanpa persiapan mengajar.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan rendahnya motivasi kerja guru akan berdampak pada rendahnya hasil kompetensi guru yang dapat berimplikasi kepada rendahnya hasil belajar siswa. Dari uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di SDIT VIP AL-HUDA dengan judul korelasi perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kompetensi guru di SDIT VIP AL-HUDA.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana perilaku kepemimpinan kepala sekolah di SDIT VIP AL-HUDA?

2. Bagaimana motivasi kerja yang ada di SDIT VIP AL- HUDA?
3. Bagaimana kompetensi guru di SDIT VIP AL-HUDA?
4. Adakah korelasi antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kompetensi guru di SDIT VIP AL-HUDA?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan data empirik, menganalisis data, menemukan model hasil analisis serta menguji korelasi perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kompetensi guru di SDIT VIP AL-HUDA. Adapun tujuan khusus penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah di SDIT VIP AL-HUDA.
2. Motivasi kerja yang ada di SDIT VIP AL-HUDA.
3. Kompetensi guru di SDIT VIP AL-HUDA.
4. Korelasi perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kompetensi guru di SDIT VIP AL-HUDA.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat untuk kepentingan teoritis dan praktis. Secara teoritis penelitian ini dapat bermanfaat antara lain:

1. Memberikan pengaruh yang berdaya guna secara teoritis, metodologis, dan empiris bagi kepentingan akademis dalam bidang ilmu pendidikan khususnya administrasi pendidikan terutama pada perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kompetensi guru di SDIT VIP AL-HUDA.
2. Dapat dijadikan suatu pola dan strategi dalam meningkatkan kinerja guru sebagai pengajar ditingkat satuan pendidikan yang profesional
3. Dapat dijadikan sebagai alternatif model inovasi dalam pengembangan bagi perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kompetensi guru di SDIT VIP AL-HUDA.



Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk dijadikan:

1. Informasi bagi para pengelola pendidikan dalam upaya memperbaiki, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi guru yaitu (1) prestasi peserta didik; (2) kesempatan pendidikan lebih tinggi; (3) kesempatan kerja dan (4) pengembangan diri.
2. Bahan masukan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten dalam merencanakan, melaksanakan, menempatkan dan melakukan pengawasan serta mengevaluasi kepala sekolah sehingga data memperbaiki dan menyempurnakan serta meningkatkan kompetensi guru sesuai dengan tujuan yang sudah ditentukan.
3. Masukan bagi SDIT VIP AL-HUDA, untuk dijadikan pertimbangan secara kontekstual dan konseptual operasional dalam merumuskan pola pengembangan kompetensi guru di SDIT VIP AL-HUDA yang akan datang.
4. Masukan bagi kepala Dinas Pendidikan mengenai materi pengelolaan kepemimpinan, budaya sekolah dalam upayanya meningkatkan mutu pendidikan dan peningkatan kompetensi guru di SDIT VIP AL-HUDA.

## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Deskripsi Teori

#### 1. Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah

##### a. Pengertian Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kata kepemimpinan dapat didefinisikan berdasarkan ciri-ciri, perilaku, pengaruh, pola interaksi, hubungan peran, dan posisi jabatan administrasi. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai sifat dan watak dari sosok pemimpin dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya dalam suatu organisasi.<sup>1)</sup>

Beerel dalam bukunya Eliyanto yang berjudul *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam* juga mengungkapkan bahwa "*leadership is a relational activity where an individual(s) guide (s) or direct (s) others (followers) to attain an objective or goal.*" Kepemimpinan adalah suatu kegiatan relational di mana seorang individu membimbing atau mengarahkan orang lain (pengikut) untuk mencapai sasaran atau tujuan.<sup>2)</sup>

Dalam istilah lain pengertian kepemimpinan adalah suatu proses pengaruh sosial di mana para pemimpin menginduksi pengikut untuk menerapkan energi dan sumber daya mereka menuju tujuan kolektif.<sup>3)</sup> Sementara, Mahatma Gandhi mengingatkan bahwa kepemimpinan itu tidak saja terkait dengan kerja keras, tetapi juga bagaimana berurusan dengan orang banyak.<sup>4)</sup>

Dari beberapa definisi di atas diketahui, bahwa kepemimpinan itu adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau

---

<sup>1)</sup> Eliyanto, *Manajemen & Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Kebumen: IAINU, 2018), hal., 15.

<sup>2)</sup> Ibid.

<sup>3)</sup> Ibid., hal., 16.

<sup>4)</sup> M. Alfian Alfian, *Kekuatan Pemimpin*, (Jakarta: Kubah Ilmu, 2012), hal., 15.

kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Kepala sekolah terdiri dari dua kata yaitu kepala dan sekolah. Kepala atau pemimpin adalah orang yang memperoleh pengikut dan mempengaruhi mereka dalam menetapkan dan mencapai tujuan.<sup>5)</sup> Sedangkan sekolah merupakan tempat menuntut ilmu secara sistematis, teratur, berjenjang, dan dengan kurikulum yang telah ditentukan oleh pemerintah.<sup>6)</sup>

Dengan demikian secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai “seorang tenaga fungsional pendidik yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah tempat diselenggarakannya pembelajaran atau tempat terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran.

Dari pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah adalah tindakan yang dilakukan oleh seorang tenaga fungsional pendidik yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

#### b. Kompetensi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Hal itu disampaikan oleh Tobroni yang menyebutkan bahwa "Kepala sekolah merupakan pemimpin dan salah satu agen perubahan sekolah yang terpenting."<sup>7)</sup>

Kualitas kepemimpinan kepala sekolah dapat diketahui dari sejauhmana keberhasilan sekolah yang dipimpinnya. Sebagaimana menurut Nahiyah Jaidi Faraz bahwa "Kesuksesan seorang pemimpin ditentukan oleh sejauhmana keberhasilannya melakukan perubahan

---

<sup>5)</sup> Eliyanto, Loc.Cit.

<sup>6)</sup> Eliyanto, dkk., *Ilmu Pendidikan Islam*, (Kebumen: IAINU, 2019), hal., 57.

<sup>7)</sup> Eliyanto, *Op.Cit.*, hal., 39.

dan membawa organisasi dan pengikutnya ke arah yang lebih baik.<sup>8)</sup>

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Hal itu juga disampaikan oleh Tobroni yang menyebutkan bahwa "Kepala sekolah merupakan pemimpin dan salah satu agen perubahan sekolah yang terpenting."<sup>9)</sup>

Pemimpin yang amanat adalah pemegang yang dapat dipercaya. Pemimpin yang amanah juga merupakan pemimpin yang objektif dan adil, tidak menyalakan kesempatan dan kemajuan bersama serta pantang menyelewengkan wewenang.<sup>10)</sup>

Pemimpin tidak hanya berbicara visi, tetapi juga harus dapat memerikan pemahaman kepada pengikut tentang apa yang harus dilakukan untuk membuat visi menjadi kenyataan.<sup>11)</sup>

Adapun peran pokok kepemimpinan kepala sekolah antara lain: (1) Kepala sekolah sebagai manajer yang berarti mengatur sekolah yang sedang bergejolak dengan perlengkapan; (2) Kepala sekolah sebagai administrator yang berarti mengatur sekolah dalam keadaan tenang atau bersifat rutin; (3) Kepala sekolah sebagai motor humas yang berarti memajukan dan mendinamiskan hubungan kerja sama sekolah dengan masyarakat; (4) Kepala sekolah sebagai pemimpin yang berarti mempengaruhi para personalia pendidikan agar dapat dan bekerja sama dengan baik; dan (5) Kepala sekolah sebagai supervisor berarti membina guru menjadi profesional.<sup>12)</sup>

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang sangat mempengaruhi kinerja para tenaga kependidikan di lingkungan kerjanya. Kegagalan dan keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh kepala sekolah, karena

---

<sup>8)</sup> Ibid., hal., 37.

<sup>9)</sup> Ibid.

<sup>10)</sup> M. Alfian Alfian, Op.Cit., hal., 76.

<sup>11)</sup> Eliyanto, Op.Cit., hal., 39.

<sup>12)</sup> Ibid.

kepala sekolah merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh sekolah menuju tujuannya.<sup>13)</sup>

Upaya mencapai keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain, harus memiliki tiga kompetensi dasar kepemimpinan, yakni: (a) mendiagnosis, (b) mengadaptasi dan (c) mengkomunikasikan.<sup>14)</sup>

Adapun pengertian dari tiga kompetensi dasar yang harus dimiliki kepala sekolah adalah: Kompetensi diagnosis merupakan kemampuan kognitif yang dapat memahami situasi saat sekarang dan apa yang diharapkan pada masa yang akan datang. Kompetensi mengadaptasi adalah kemampuan seseorang menyesuaikan perilakunya dengan lingkungannya; sedangkan kompetensi mengkomunikasikan terkait dengan kemampuan seseorang dalam menyampaikan pesan-pesannya agar dapat dipahami orang lain dengan baik dan jelas.<sup>15)</sup>

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting bagi perkembangan dan kelangsungan sekolah. Hallinger & Leithwood mengemukakan bahwa sekolah yang efektif senantiasa dipimpin oleh kepala sekolah yang efektif pula.<sup>16)</sup>

Dalam Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 dan Permendiknas RI Nomor 13 Tahun 2007 seorang kepala sekolah harus memiliki kompetensi diantaranya: kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.<sup>17)</sup>

#### 1) Kompetensi Kepribadian

Tingkah laku manusia dipengaruhi oleh banyak faktor baik yang datang dari dalam maupun dari luar yang mempengaruhi kepribadiannya. Menurut Kunandar, kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian

---

<sup>13)</sup> Abdul Rahmat and Syaiful Kadir, *Kepemimpinan Pendidikan dan Budaya Mutu*, (Yogyakarta: Zahir, 2017), hal., 36.

<sup>14)</sup> Novianty Djafri, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hal., 10.

<sup>15)</sup> Ibid., hal., 11.

<sup>16)</sup> Eliyanto, *Op.Cit.*, hal., 43.

<sup>17)</sup> Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah

yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, serta berakhlak mulia.<sup>18)</sup>

Kompetensi kepribadian yang harus dimiliki seorang kepala sekolah antara lain: (a) berakhlak mulia dan mengembangkan budaya dan akhlak mulia, menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah; (b) memiliki integritas sebagai pemimpin; (c) memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah; (d) bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi; (e) mengendalikan diri dalam menghadapi masalah sebagai kepala sekolah/madrasah; (f) memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.<sup>19)</sup>

## 2) Kompetensi Manajerial

Menurut Wahjosumidjo sebagai manajer, kepala sekolah pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin, dan seorang pengendali.<sup>20)</sup> Dalam menjalankan kepemimpinannya selain harus tahu dan paham tugasnya sebagai pemimpin yang tak kalah penting adalah mengetahui dan memahami perannya. Kepala sekolah sebagai manajer perlu merencanakan program kegiatan sekolah dengan melibatkan guru dan karyawan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengevaluasinya.<sup>21)</sup>

Kepala sekolah harus mampu melaksanakan tugas sebagai manajer sekolah, sebagaimana yang dijabarkan oleh Mintzberg bahwa kepala sekolah harus kompeten dalam menjalankan tugas teknis manajerial, yaitu: (a) *Interpersonal* adalah kepala sekolah menjalankan fungsi sebagai figur, pemimpin, dan juru runding; (b) *Informational* adalah kepala sekolah menjalankan fungsi sebagai pemantau, penyebar, dan perantara; (c)

---

<sup>18)</sup> Eliyanto, Op.Cit., hal., 44.

<sup>19)</sup> Lantip Diat Prasojo and Sudiyono, *Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2015), hal., 3.

<sup>20)</sup> Eliyanto, Op.Cit., hal., 45.

<sup>21)</sup> Ibid.

*Decisional* adalah kepala sekolah menjalankan fungsi sebagai wiraswastawan, *disturbance-handler*, pengalokasi sumber-sumber, dan negosiator.<sup>22)</sup>

Selain itu, kepala sekolah juga harus mampu (a) menyusun perencanaan sekolah; (b) mengembangkan organisasi sekolah; (c) memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan; (d) menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif; (e) mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal; (f) mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal; (g) mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru; (h) penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik; (i) mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional; (j) mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien; serta (k) ketatausahaan sekolah.<sup>23)</sup>

### 3) Kompetensi Kewirausahaan

Kompetensi kewirausahaan memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Maka dari itu, menurut Wahjosumidjo kepala sekolah perlu memperbaiki penampilan sekolah melalui berbagai macam pemikiran program baru, serta melakukan survei untuk mempelajari berbagai persoalan yang timbul di lingkungan sekolah.<sup>24)</sup>

Adapun dimensi kompetensi kewirausahaan kepala sekolah menurut Permendiknas RI nomor 13 Tahun 2007 adalah: (a) menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah; (b) bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah; (c) memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah; (d) pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah; (e) memiliki naluri

---

<sup>22)</sup> Ibid., hal., 46.

<sup>23)</sup> Ibid., hal., 47.

<sup>24)</sup> Ibid., hal., 48.

kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah sebagai sumber belajar peserta didik.<sup>25)</sup>

#### 4) Kompetensi Supervisi

Secara etimologis supervisi terdiri atas dua kata, super (lebih) dan vision (pandangan). Dengan kata lain supervisi mengandung arti pandangan yang lebih.<sup>26)</sup> Pengertian ini mengisyaratkan bahwa supervisi dilakukan oleh pihak yang memiliki kedudukan yang lebih tinggi dari pihak yang disupervisi. Sedangkan menurut istilah, pengertian supervise bermacam ragam sesuai dengan keragaman latar belakang para pakar dan konteks penggunaannya.<sup>27)</sup>

Menurut Yusak Burhanuddin, supervisi adalah kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh seorang pejabat terhadap bawahannya untuk melakukan tugas-tugas dan kewajibannya dengan baik, sesuai dengan tugas yang telah digariskan.<sup>28)</sup>

Wilson dkk dalam bukunya *Sociology of Supervision*, mengemukakan bahwa Supervisi adalah ilmu pengetahuan dan seni untuk membantu merancang lingkungan belajar dengan menerapkan keterampilan hubungan antar manusia, proses kerja kelompok, kepemimpinan, administrasi personil, dan penilaian.<sup>29)</sup>

Dari beberapa definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa supervisi pendidikan sebenarnya adalah bantuan dalam mengembangkan situasi pembelajaran kearah yang lebih baik, dengan jalan memberikan bimbingan dan pengarahan pada guru-guru dan petugas lainnya untuk meningkatkan kualitas kerja mereka di bidang pengajaran dan segala aspeknya.

---

<sup>25)</sup> Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah

<sup>26)</sup> Risnawati, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014), hal., 213.

<sup>27)</sup> Ibid.

<sup>28)</sup> Eliyanto, Op.Cit., hal., 49.

<sup>29)</sup> Risnawati, Loc.Cit.



Alfonso, Firth, dan Neville, mengidentifikasi bahwa tercapainya proses pembelajaran ke arah yang lebih baik apabila supervisi dilakukan berdasarkan konsep berikut : (1) Supervisi harus secara langsung mempengaruhi dan mengembangkan perilaku guru dalam mengelola proses pembelajaran; (2) Perilaku supervisor dalam membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya harus didesain secara ofisial, sehingga jelas kapan mulai dan berakhirnya program pengembangan tersebut. Oleh karena itu supervisi pengajaran merupakan tanggung jawab bersama antara supervisor dan guru, maka alangkah baiknya jika programnya didesain bersama oleh supervisor dan guru; (3) Tujuan akhir supervisi pengajaran adalah mampu memfasilisasikan belajar bagi peserta didik.<sup>30)</sup>

Tujuan supervisi dapat dibedakan atas tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum supervisi menurut Neagly cs adalah penyempurnaan pengajaran, sedangkan menurut Rivai tujuan umum supervisi adalah membantu guru meningkatkan kemampuannya agar menjadi guru yang lebih baik.<sup>31)</sup>

Selanjutnya Fafadal mengatakan bahwa tujuan supervisi adalah untuk membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan yang di tetapkan bagi siswa-siswinya tujuan supervisi ini tidak hanya berkenaan dengan aspek kongnitif dan psikomotor tetapi juga mengenai aspek afektifnya.<sup>32)</sup>

#### 5) Kompetensi Sosial

Sejak lahir hingga meninggal, manusia memerlukan bantuan dari manusia lain. Manusia harus bekerja sama dengan manusia lain untuk mencapai kebahagiaan dalam hidupnya.

Menurut Hamzah B. Uno, kompetensi sosial yaitu menyangkut kemampuan komunikasi dengan peserta didik dan

---

<sup>30)</sup> Ibid., hal., 217.

<sup>31)</sup> Ibid., hal., 223.

<sup>32)</sup> Ibid.

lingkungan mereka (seperti orang tua, tetangga, dan sesama teman).<sup>33)</sup>

Hal itu diperkuat oleh Kunandar yang menyatakan bahwa "Kompetensi sosial kepala sekolah adalah kemampuan untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan warga sekolah, orang tua/wali siswa, dan masyarakat sekitar."<sup>34)</sup>

Menurut Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007, dimensi kompetensi sosial kepala sekolah yaitu: (a) bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah; (b) berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan; dan (c) memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.<sup>35)</sup>

## 2. Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Mitchell (dalam Winardi), "motivasi mewakili proses-proses psikologika, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan suka rela (*volunter*) yang diarahkan ke tujuan tertentu."<sup>36)</sup>

Dalam buku yang berjudul *Personal Confidence & Motivation* dijelaskan pengertian motivasi secara sederhana yaitu *A simple definition for motivation is that it is a description of person's motive action.*<sup>37)</sup> RA. Supriyono juga memberikan pendapat tentang pengertian motivasi yaitu "kemampuan untuk berbuat" sesuatu sedangkan motif adalah "kebutuhan, keinginan, dorongan untuk berbuat sesuatu."<sup>38)</sup>

Selain itu, dalam buku *Motivation and Personality* dijelaskan juga bahwa "*In motivation theory this proposition means many specific things. For instance. it means the whole individual is motivated rather*

---

<sup>33)</sup> Eliyanto, Op.Cit., hal., 51.

<sup>34)</sup> Ibid.

<sup>35)</sup> Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah

<sup>36)</sup> Syamsu Q. Badu and Novianty Djafri, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Gorontalo: Ideas, 2017), hal., 83.

<sup>37)</sup> MTD Training, *Personal, Confidence & Motivation*, (Jerman: Ventus, 2010) hal., 12.

<sup>38)</sup> Ibid., hal., 84.

*than just a part of him"*, yang berarti dalam teori motivasi ini banyak hal khusus misalnya individu termotivasi dan bukan hanya sebagian kecil saja.<sup>39)</sup>

Penjabaran lain mengenai istilah motivasi dijelaskan oleh Gray et-al dalam bukunya Abraham H. Maslow yang berjudul *Motivation and Personality*, dalam konsepnya, motivasi merupakan "hasil sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu."<sup>40)</sup>

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, diantaranya stimuli kekuatan dan aspek instrinsik seorang individu. Hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa stimuli eksternal dapat mempengaruhi motivasi, hanya saja motivasi adalah cerminan dari reaksi seseorang terhadap suatu stimuli.<sup>41)</sup>

Menurut Mangkunegara, Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Sedangkan Rivai dan Sagala motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk bekerja.<sup>42)</sup>

Motivasi yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan didalam mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Hal ini sependapat dengan Yaseen mengatakan *Motivation is directly linked to performance of employees at work. The motivated employees performance is more apparent than demotivated ones.* Artinya motivasi secara langsung terkait dengan kinerja karyawan ditempat kerja.

---

<sup>39)</sup> Abraham H. Maslow, *Motivation and Personality*, (New York: Harper and Row, 1970), hal., 19.

<sup>40)</sup> Ibid.

<sup>41)</sup> Ibid.

<sup>42)</sup> Umi Farida and Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II* (Ponorogo: Umpo, 2016), hal., 26.

Kinerja karyawan termotivasi lebih jelas daripada yang kehilangan motivasi.<sup>43)</sup>

b. Alat-Alat Motivasi

Alat-alat motivasi yang diberikan kepada bawahan dapat berupa material incentive dan nonmaterial incentive.<sup>44)</sup> Material incentive adalah motivasi yang bersifat materiil sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh karyawan. Yang termasuk material incentive adalah yang berbentuk uang dan barang-barang.<sup>45)</sup>

Nonmaterial incentive adalah motivasi yang tidak berbentuk materi. Yang termasuk nonmaterial adalah penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar, dan sejenisnya.<sup>46)</sup>

c. Faktor-Faktor Motivasi

*Self-determination theory (SDT) is a macrotheory of human motivation that distinguishes between many different types of motivation rather than just extrinsic and intrinsic motivation.*<sup>47)</sup>

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor ekstern dan intern yang berasal dari karyawan.<sup>48)</sup>

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi terhadap seseorang antara lain:<sup>49)</sup>

- a) Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk: memperoleh kompensasi yang layak, pekerjaan yang tetap

---

<sup>43)</sup> Anita Permata Sari, Hari Mulyadi, dan Eded Tarmedi, *Gambaran Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Serta Kinerja Karyawan Cipanas Indah Hotel di Garut*, Volume 3 Nomor 2, September 2018, hal., 57.

<sup>44)</sup> Umi Farida and Sri Hartono, *Op.Cit.*, hal., 27.

<sup>45)</sup> *Ibid.*

<sup>46)</sup> *Ibid.*

<sup>47)</sup> Elin Jarnstrom and Linn Sallstrom, *Work Motivation*, (Gothenburg Eropa Utara: Wajda Wikman, 2012), hal., 6.

<sup>48)</sup> Mahmudah Enny W, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Ubhara, 2019), hal., 25.

<sup>49)</sup> *Ibid.*, hal., 26.

walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.<sup>50)</sup>

b) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan, contoh: keinginan untuk memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.<sup>51)</sup>

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orangtua, untuk memperoleh status sosial yang tinggi orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat kerja dihargai oleh masyarakat

e) Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Apalagi keinginan berkuasa atau menjadi pimpinan dalam arti positif, yaitu keinginan untuk menjadi kepala.

## 2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu:<sup>52)</sup>

a) Kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

---

<sup>50)</sup> Ibid.

<sup>51)</sup> Ibid.

<sup>52)</sup> Ibid., hal., 27.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.<sup>53)</sup>

c) Supervise yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Mereka bekerja bukan hanya hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja, dengan menduduki jabatan orang merasa dirinya akan dipercaya dan diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar dalam melakukan hal itu, jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.

f) Peraturan yang fleksibel

Peraturan bersifat melindungi dan memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada karyawan.<sup>54)</sup>

---

<sup>53)</sup> Ibid.

<sup>54)</sup> Ibid.

### 3. Kompetensi Guru

#### a. Pengertian Kompetensi Guru

Kompetensi pada dasarnya merupakan kapasitas atau kemampuan seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan.<sup>55)</sup> Selanjutnya menurut Johnson pengertian kompetensi adalah perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan.<sup>56)</sup>

Pengertian kompetensi juga ditambahkan oleh Spencer & Spencer yang menyatakan bahwa "Kompetensi disamping menentukan perilaku dan kinerja seseorang, juga menentukan apakah seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik berdasarkan standar kriteria yang telah ditentukan ataukah tidak."<sup>57)</sup>

Guru adalah pendidik profesional, karenanya guru telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawab pendidikan yang terpikul di pundak orang tua.<sup>58)</sup> Dalam literatur kependidikan Islam, seorang guru biasa disebut sebagai *ustadz*, *mu'alim*, *murabbiy*, *mursyid*, *mudarris*, dan *mu'addib*. Kata *ustadz* biasa digunakan untuk memanggil seorang profesor. Ini mengandung makna bahwa seorang guru dituntut untuk komitmen terhadap profesionalisme dalam mengemban tugas. Seorang dikatakan profesional, jika padadirinya melekat sikap dedikatif yang tinggi terhadap tugasnya, sikap komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja, serta sikap *continous improvement*, yakni selalu berusaha memperbaiki dan memperbaharui model-model atau cara kerjanya sesuai dengan zamannya.<sup>59)</sup>

Hal itu juga dikuatkan dalam UU SISDIKNAS tentang pengertian guru atau pendidik. Pendidik adalah tenaga profesional yang

---

<sup>55)</sup> Eliyanto, Op.Cit., hal., 43.

<sup>56)</sup> Ibid.

<sup>57)</sup> Ibid.

<sup>58)</sup> Zakiah Darajat, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal., 39.

<sup>59)</sup> Ibid., hal., 140.

bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.<sup>60)</sup>

Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru.<sup>61)</sup>

#### b. Kompetensi Guru

Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 10, kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.<sup>62)</sup>

##### 1) Kompetensi Pedagogik

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pedagogik artinya ilmu pendidikan (untuk anak-anak).<sup>63)</sup>

Dalam pengertian lain kompetensi pedagogik juga diartikan sebagai kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik.<sup>64)</sup> Dalam standar nasional pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir (a) dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi ragam potensi yang dimilikinya.<sup>65)</sup>

---

<sup>60)</sup> Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), hal., 6/

<sup>61)</sup> Anwar Arifin, *Memahami Paradigma Baru Pendidikan Nasional dalam Undang-Undang Sisdiknas*, (Jakarta: Ditjen Kelembagaan Agama Islam Depag, 2003), hal., 51.

<sup>62)</sup> UU Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

<sup>63)</sup> Hendro Darmawan, dkk., *Op. Cit.*, hal. 547.

<sup>64)</sup> Ade Kurniawan and Andari Puji Astusi, *Deskripsi Kompetensi Pedagogik Guru dan Calon Guru Kimia SMA Muhammadiyah 1 Semarang*, (Semarang: LPPM UMY), hal., 1.

<sup>65)</sup> *Ibid.*, hal., 2.



Menurut Mulyasa aspek-aspek pedagogik meliputi: (a) pemahaman wawasan dan landasan kependidikan, (b) pemahaman terhadap peserta didik, (c) pengembangan kurikulum/silabus, (d) perancangan pembelajaran, (e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, (f) pemanfaatan teknologi pembelajaran, (g) evaluasi hasil belajar (EHB), dan (h) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.<sup>66)</sup>

Tugas guru sebagai pengajar, maka kemampuan guru atau kompetensi guru yang banyak hubungannya dengan usaha meningkatkan proses dan hasil belajar dapat diguguskan ke dalam empat kemampuan yakni: (a) merencanakan program mengajar, (b) melaksanakan dan memimpin/mengelola proses belajar mengajar, (c) menilai kemajuan proses belajar mengajar, dan (d) menguasai bahan pelajaran dalam pengertian menguasai bidang studi atau mata pelajaran yang diajarinya.<sup>67)</sup>

## 2) Kompetensi Kepribadian

Dalam arti sederhana, kepribadian berarti sifat hakiki individu yang tercermin pada sikap dan perbuatannya yang membedakan dirinya dengan orang lain.<sup>68)</sup> Menurut tinjauan psikologi, kepribadian pada prinsipnya adalah susunan atau kesatuan aspek perilaku mental (pikiran, perasaan, dan sebagainya) dengan aspek perilaku behavioral (perbuatan nyata).<sup>69)</sup>

Kepribadian faktor yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan seorang guru sebagai pengembang sumber daya manusia. Pernyataan tersebut diperkuat oleh pernyataan Zakiah Darajat yang menegaskan:

Kepribadian itulah yang akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi anak

---

<sup>66)</sup> Ibid.

<sup>67)</sup> Ibid.

<sup>68)</sup> Muhibin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, (Bandung: Rosdakarya, 2010), hal., 224.

<sup>69)</sup> Ibid., hal., 225.

didiknya, atukah akan menjadi perusak atau penghancur bagi hari depan anak didik terutama bagi anak didik yang masih kecil (tingkat sekolah dasar) dan mereka yang sedang mengalami kegoncangan jiwa (tingkat menengah).<sup>70)</sup>

### 3) Kompetensi Sosial

Dalam buku yang berjudul *Manajemen Kepemimpinan & Pendidikan Islam* pengertian kompetensi sosial adalah kemampuan untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif.<sup>71)</sup>

Guru juga harus terbuka secara psikologis untuk mengkomunikasikan dirinya dengan faktor-faktor ekstern antara lain siswa, teman sejawat, dan lingkungan pendidikan tempatnya bekerja.<sup>72)</sup>

Selain itu, seorang guru harus memiliki empati yakni respon afektif terhadap pengalaman emosional dan perasaan tertentu terhadap orang lain.<sup>73)</sup> Kompetensi sosial merupakan hal yang penting bagi guru dalam hubungan antara guru dan siswa.<sup>74)</sup>

### 4) Kompetensi Profesional

Istilah profesional aslinya adalah kata sifat dari kata profession (pekerjaan) yang berarti sangat mampu melakukan pekerjaan, sebagai kata benda profesional kurang lebih berarti orang yang melaksanakan sebuah profesi dengan menggunakan profisien sebagai mata pencaharian.<sup>75)</sup>

Dalam menjalankan kewenangan profesionalnya, guru dituntut memiliki keanekaragaman kecakapan psikologis yang meliputi: (a) kompetensi kognitif (kecakapan ranah cipta); (b)

---

<sup>70)</sup> Ibid.

<sup>71)</sup> Eliyanto, Op.Cit., hal., 51.

<sup>72)</sup> Muhibin Syah, Op.Cit., hal., 228.

<sup>73)</sup> Ibid.

<sup>74)</sup> Ibid.

<sup>75)</sup> Ibid., hal., 229.

kompetensi afektif (kecakapan ranah rasa); dan (c) kompetensi psikomotor (kecakapan ranah karsa).<sup>76)</sup>

Dalam kompetensi profesionalisme guru terdapat beberapa ragam yaitu: (a) kompetensi kognitif meliputi pengetahuan (pengetahuan kependidikan dan pengetahuan bidang studi) dan kemampuan mentransfer strategi kognitif; (b) kompetensi afektif meliputi konsep diri dan harga diri, efikasi diri dan efikasi kontekstual, sikap penerimaan terhadap diri sendiri dan orang lain; (c) konsep psikomotor meliputi kecakapan fisik umum dan kecakapan ekspresi verbal dan kecakapan ekspresi nonverbal.<sup>77)</sup>

Guru yang profesional memerlukan self-concept yang tinggi. Guru yang memiliki konsep-diri yang tinggi, umumnya memiliki harga yang tinggi pula. Konsep diri adalah totalitas dan persepsi seorang guru terhadap dirinya.<sup>78)</sup>

#### **4. Korelasi Antara Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kompetensi Guru**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, korelasi mempunyai arti keterkaitan; perhubungan dua masalah yang tidak saling menyebabkan.<sup>79)</sup>

Anas Sudijono dalam bukunya *Pengantar Statistik Pendidikan* menyatakan bahwa “istilah korelasi diberi pengertian sebagai hubungan antar dua variabel atau lebih.”<sup>80)</sup> Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa yang dimaksudkan *correlation* atau hubungan di sini adalah hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi guru.

Menurut Mangkunegara, Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara

---

<sup>76)</sup> Ibid.

<sup>77)</sup> Ibid.

<sup>78)</sup> Ibid., hal., 236.

<sup>79)</sup> Hendro Darmawan, dkk., *Kamus Ilmiah Populer Lengkap*, Cetakan 3 (Yogyakarta: Bintang Cemerlang, 2011), hal. 340.

<sup>80)</sup> Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo persada, 2010), hal. 167.

perilaku yang berhubungan dengan lingkungan.<sup>81)</sup> Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa yang dimaksudkan motivasi kerja di sini adalah kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan semangat dalam lingkungan kerja dan berhubungan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi guru.

Kepala sekolah dan guru berada dalam satu lembaga yaitu sekolah yang keduanya sangat menentukan tercapainya tujuan pendidikan. Walaupun diakui bahwa sekolah sebagai total sistem, pengelolaannya sangat tergantung pada pengelolaan seluruh subsistem baik secara sendiri-sendiri maupun secara keseluruhan sistem. Akan tetapi, keberadaan kepala sekolah dan guru sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan terutama kepala sekolah.

Kepala sekolah yang diberi tugas dan tanggung jawab mengelolah sekolah menghimpun, memanfaatkan dan menggerakkan seluruh potensi sekolah secara optimal untuk mencapai tujuan. Sebagaimana menurut Nahiyah Jaidi Faraz bahwa "Kesuksesan seorang pemimpin ditentukan oleh sejauhmana keberhasilannya melakukan perubahan dan membawa organisasi dan pengikutnya ke arah yang lebih baik."<sup>82)</sup> Kepala sekolah harus mengenal kebutuhan para guru dan personal pendidikan lainnya dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap usaha pengajaran membawa pengaruh positif dan negatif terhadap guru, konselor, dan profesi kependidikan lainnya. Guru tidak mampu melakukan tugasnya tanpa ada dukungan dari kepala sekolah, kepala sekolah tidak mampu menjalankan visi, misalnya tanpa guru.

## **B. Kajian Hasil Penelitian yang Relevan**

Hasil penelitian yang relevan merupakan uraian sistematis tentang keterangan-keterangan yang dikumpulkan dan pustaka-pustaka yang ada

---

<sup>81)</sup> Umi Farida and Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II* (Ponorogo: Umpo, 2016), hal., 26.

<sup>82)</sup> Eliyanto, dkk., *Ilmu Pendidikan Islam*, (Kebumen: IAINU, 2019), hal., 37.

huungannya dengan penelitian untuk mendukung penelitian yang lebih komperhensif. Dalam hal ini, peneliti berusaha melakukan kajian awal karya-karya yang memiliki relevansi terhadap topik yang akan diteliti.

Dari hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Penelitian Muhammad Iqbal Baihaqi, mahasiswa Universitas Islam Blitar (2015) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di M Ma'arif elorejo Blitar." Hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru jelas terkandung pada penelitian ini. Hasil uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan kepala sekolah di M Ma'arif elorejo masuk dalam kategori baik, (2) kompetensi guru MA Maarif berkatagori baik, dan (3) kinerja guru MA Maarif berkatagori baik. Uji hipotesis terhadap tiga variable menunjukkan: (1) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ( $r=2.599$ ,  $p=0.05$ ); (2) Motivasi kinerja guru berpengaruh signifikan pada kinerja guru ( $r= 3.160$ , $p=0.05$ ), dan (3) Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ( $F = 8.48$ ,  $p=0.05$ ).

Penelitian di atas berbeda dengan penelitian yang akan peneliti lakukan, baik dari segi permasalahan yang diteliti, subjek penelitian yang diteliti, waktu dan tempat dilakukan penelitian. Namun, penelitian di atas mempunyai persamaan. Persamaan dengan penelitian tersebut yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap guru atau bawahannya.

2. Penelitian Sumarno, mahasiswa Universitas Negeri Semarang (2009) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes. Hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru jelas terkandung pada penelitian ini. Secara

deskriptif hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri di Kecamatan Paguyangan termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata 58,8028, profesionalisme guru dalam kategori profesional 58,0915, kinerja guru masuk dalam kategori baik dengan rata-rata 61,4155.

Dengan analisis regresi sederhana diketahui: terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Paguyangan sebesar 25,8%, profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 39,4 %. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan adanya pengaruh bersama-sama secara positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Paguyangan dengan koefisien determinasi sebesar 43,8%.

Berdasarkan penelitian ini disarankan kinerja guru perlu ditingkatkan dan guru harus menyadari antara hak dan kewajiban harus seimbang. Profesionalisme yang sudah baik dipertahankan dan ditingkatkan lagi mengingat mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja guru.

Penelitian di atas berbeda dengan penelitian yang akan peneliti lakukan, baik dari segi permasalahan yang diteliti, subjek penelitian yang diteliti, waktu dan tempat dilakukan penelitian. Namun, penelitian di atas mempunyai persamaan. Persamaan dengan penelitian tersebut yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap guru atau bawahannya.

3. Penelitian Atika Syam, mahasiswa Universitas Terbuka dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Pemberian Reward terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Kota Jambi. Hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan situasional dan pemberian reward terhadap kinerja guru jelas terkandung pada penelitian ini. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa: 1) terdapat pengaruh

kepemimpinan situasional terhadap peningkatan kinerja guru; 2) terdapat pengaruh pemberian reward terhadap peningkatan kinerja guru; 3) dan terdapat pengaruh kepemimpinan situasional dan pemberian reward terhadap peningkatan kinerja guru.

Penelitian di atas berbeda dengan penelitian yang akan peneliti lakukan, baik dari segi permasalahan yang diteliti, subjek penelitian yang diteliti, waktu dan tempat dilakukan penelitian. Namun, penelitian di atas mempunyai persamaan. Persamaan dengan penelitian tersebut yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap guru.

### C. Kerangka Berpikir

Setiap kepala sekolah mempunyai cara dan kemampuan kompetensi yang berbeda-beda dalam menjelankan kepemimpinannya, perbedaan tersebut tergantung pada tingkat pendidikan, pemahaman terhadap bawahan, dan situasi serta kondisi yang dihadapinya.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada suatu organisasi atau lembaga pendidikan pada dasarnya tergantung pada tingkat kematangan atau kedewasaan bawahan dan tujuan yang ingin dicapai. Bawahan sebagai unsur penting yang terlibat dalam pencapaian tujuan mempunyai perbedaan dalam hal kemampuan, kebutuhan dan kepribadian, sehingga pendekatan yang dilakukan pemimpin disesuaikan dengan tingkat kematangan bawahan.<sup>83)</sup>

Gaya kepemimpinan yang terdapat dalam setiap organisasi merupakan faktor yang berhubungan dengan produktivitas dan efektivitas organisasi. Sagie mengemukakan bahwa terdapat enam faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas, yaitu pendidikan, teknologi, tata nilai, iklim kerja, derajat kesehatan, dan tingkat upah minimal.<sup>84)</sup>

---

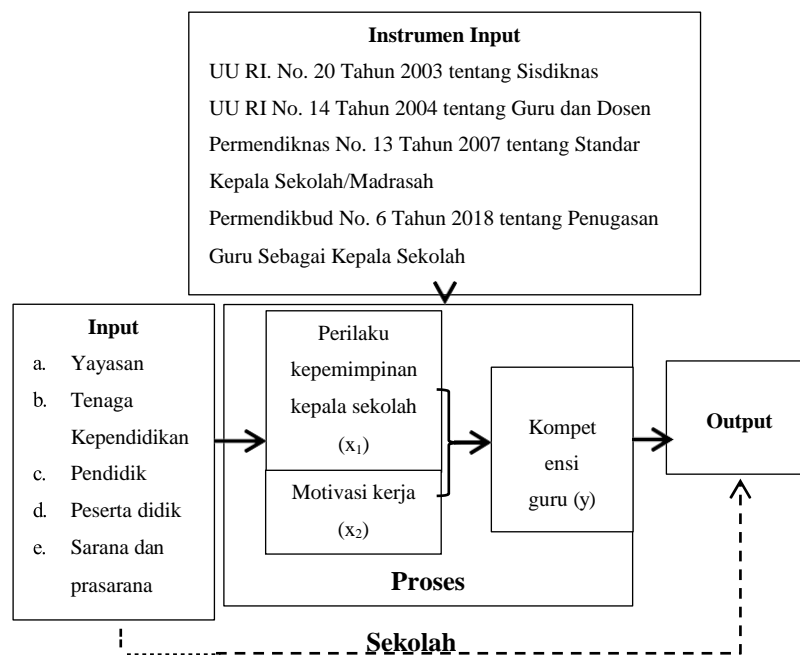
<sup>83)</sup> Abdul Rahmat and Syaiful Kadir, *Kepemimpinan Pendidikan dan Budaya Mutu*, (Yogyakarta: Zahir, 2017), hal., 36.

<sup>84)</sup> Ibid., hal., 38.

Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di sekolah untuk meningkatkan produktivitas kerja demi mencapai tujuan, dan mewujudkan visi menjadi aksi.<sup>85)</sup>

Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 10, kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.<sup>86)</sup> Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru.<sup>87)</sup>

Dari uraian tersebut dapat dikemukakan bahwa semakin baik perilaku kepemimpinan kepala sekolah semakin tinggi pula kompetensi guru. Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran tersebut diringkaskan dalam gambar 2.1.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**

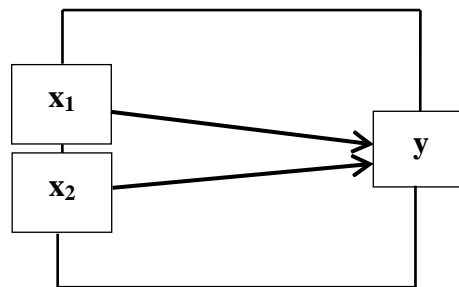
<sup>85)</sup> Ibid.

<sup>86)</sup> UU Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

<sup>87)</sup> Anwar Arifin, *Memahami Paradigma Baru Pendidikan Nasional dalam Undang-Undang Sisdiknas*, (Jakarta: Ditjen Kelembagaan Agama Islam Depag, 2003), hal., 51.



Dilandasi oleh kerangka pikir tersebut, dapat digambarkan lingkup kajian penelitian tentang korelasi perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Agar lebih jelas, keterkaitan variabel-variabel penelitian dapat dilihat pada gambar berikut ini.



**Gambar 2.2**  
**Paradigma sederhana**

$x_1$  = Perilaku kepemimpinan kepala sekolah

$x_2$  = Motivasi kerja

$y$  = Kompetensi guru

Berdasarkan paradigma tersebut dapat dikemukakan bahwa penelitian ini terdiri atas dua variabel  $x_1$ ,  $x_2$  dan  $y$  yang keduanya saling berkorelasi.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis menjadi dugaan berdasarkan keterangan teori yang sementara diterima sebagai kebenaran sambil menunggu pengujian menggunakan data empiris.<sup>88)</sup>

Hipotesis juga dapat dibedakan berdasarkan sifatnya. Menurut sifatnya, hipotesis dapat berupa hipotesis nol (*null hypothesis*) adalah keadaan yang mencerminkan tidak terbuktinya dengan dengan hipotesis. Kebenaran harus berangkat dari keraguan dan netaralitas yang tidak memihak. Hipotesis alternatif adalah hipotesis yang diterima apabila hipotesis nol ditolak.<sup>89)</sup>

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

---

<sup>88)</sup> Purwanto, *Instrumen Penelitian Soaial dan Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), hal. 82

<sup>89)</sup> *Ibid.*, hal 84

H.a : Terdapat korelasi antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kompetensi guru di SDIT VIP AL-HUDA.

H.o : Tidak terdapat korelasi antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kompetensi guru di SDIT VIP AL-HUDA.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui salah satu aspek dari sasaran penelitian secara meluas walaupun pengumpulan datanya menggunakan teknik pengambilan sampel.<sup>1)</sup>

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Purwanto dalam bukunya *Instrumen Penelitian Sosial dan Pendidikan* menyatakan bahwa penelitian kuantitatif mempunyai kelebihan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat hasil dari proses yang dihentikan, namun tidak efektif digunakan dalam penelitian yang berjalan, dinamika, dan interaksi.<sup>2)</sup>

Adapun kelebihan dari metode penelitian kuantitatif, yaitu: (1) Memungkinkan dilakukan pencatatan data hasil penelitian data hasil penelitian secara eksak, (2) Mengikuti tata pikir dan tata kerja yang pasti dan konsisten, (3) Data dapat diringkas dengan cara yang lebih bermakna dan lebih mudah dianalisis, (4) Memungkinkan penggunaan teknik analisis statistik dan matematis yang dapat diandalkan dalam penelitian ilmiah, (5) Hasil penelitian yang diperoleh memiliki komunikabilitas yang tinggi.<sup>3)</sup>

#### **B. Objek dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian berada di SDIT VIP ALHUDA tepatnya di Jalan Petanahan KM 4, Desa Candiwulan, Kecamatan Adimulyo, Kabupaten Kebumen. Pemilihan lokasi penelitian tersebut berdasarkan beberapa alasan; *pertama*, sekolah tersebut terakreditasi B Tahun 2018 oleh Badan Akreditasi Nasional. Nilai akreditasi dari SDIT VIP AL-HUDA meski B tapi sudah

---

<sup>1)</sup> Toto Syatori Nasehudin, and Nanang Gozali, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), hal., 56.

<sup>2)</sup> Purwanto, *Instrumen Penelitian Sosial dan Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), hal. 39.

<sup>3)</sup> *Ibid.*, hal. 40.

dalam kategori bagus. Adapun nilai akreditasi dari SDIT VIP AL-HUDA adalah sebagai berikut.<sup>4)</sup>

1. Standar isi	87
2. Standar proses	89
3. Standar kelulusan	93
4. Standar tenaga pendidik	86
5. Standar sarana prasarana	77
6. Standar pengelolaan	91
7. Standar pembiayaan	91
8. Standar penilaian	92
<b>Nilai akhir</b>	<b>88</b>
<b>Akreditasi</b>	<b>: B</b>

*Kedua*, sekolah ini baru berusia 9 tahun dan sudah termasuk diperhitungkan tingkat kecamatan ataupun kabupaten. Hal itu terbukti pada tahun 2019 beberapa siswa dapat diterima di sekolah unggulan di Kebumen dan bahkan mendapatkan peringkat satu di sekolah tersebut, yaitu di MTs Negeri 1 Kebumen.<sup>5)</sup>

Penelitian tentang korelasi perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kompetensi guru sangat diperlukan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah tersebut. Objek diartikan sebagai obyek; benda; sasaran; tujuan; pelengkap penderita (tata bahasa); perkara; hal; yang menjadi pokok masalah; menolak; membantah; berkeberatan.<sup>6)</sup> Adapun objek pada penelitian ini adalah perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kompetensi guru.

---

<sup>4)</sup> Hasil dokumentasi SDIT VIP AL-HUDA

<sup>5)</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Rois Van Hikam, S.Pd.I pada tanggal 10 November 2020.

<sup>6)</sup> Hendro Darmawan, dkk., *Kamus Ilmiah Populer Lengkap*, Cetakan 3 (Yogyakarta: Bintang Cemerlang, 2011), hal. 496.

Subyek penelitian adalah sumber tempat dan pihak-pihak yang dijadikan sampel dalam sebuah penelitian.<sup>7)</sup> Subyek pada penelitian ini adalah guru dan kepala SDIT VIP AL-HUDA.

Penelitian ini telah dilakukan pada bulan Maret. Sesuai dengan kalender pendidikan tahun pelajaran 2020/2021, pada bulan Desember akan dilaksanakan penilaian akhir semester I (PAS I). Setelah PAS dan pembagian rapor berlangsung, maka guru dan kepala sekolah tidak akan terlalu sibuk sehingga dapat melakukan penelitian secara maksimal. Selain itu, peneliti juga dapat melihat hasil belajar dari peserta didik selama satu semester.

### C. Populasi dan Sampel

Sugiono mengartikan populasi sebagai wilayah generasilisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.<sup>8)</sup> Suharsimi Arikunto menyatakan bahwa populasi maknanya berkaitan dengan elemen yakni unit tempat diperolehnya informasi.<sup>9)</sup> Populasi yang dimaksud di sini adalah kepala sekolah dan semua guru yang mengajar di SDIT VIP AL-HUDA.

Teknik penarikan sampel menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.<sup>10)</sup> Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang.<sup>11)</sup>

---

<sup>7)</sup> Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Cetakan XIV (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hal. 35.

<sup>8)</sup> Imam Machali, *Statistik Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Istana Agency, 2018), hal. 218.

<sup>9)</sup> Ibid.

<sup>10)</sup> Ibid., hal. 227.

<sup>11)</sup> Yaya Suryana, *Op.Cit.*, hal., 254.

## **D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

### **1. Variabel Penelitian**

Istilah variabel berasal dari bahasa Inggris yang berarti faktor tak tetap atau berubah-ubah.<sup>12)</sup> Nazir menjelaskan bahwa variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai.<sup>13)</sup>

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan variabel dependen. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.<sup>14)</sup>

Dalam fungsinya variabel ini dipengaruhi oleh variabel lain, maka dari itu sering juga disebut sebagai variabel yang dipengaruhi atau variabel terpengaruhi.<sup>15)</sup> Dalam penelitian ini, variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah ( $x_1$ ) dan motivasi kerja ( $x_2$ ) mempengaruhi variabel kompetensi guru ( $y$ ).

### **2. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati.<sup>16)</sup>

Untuk menghindari pengertian yang berbeda terhadap istilah yang ada dalam judul penelitian ini, maka berikut dijelaskan definisi operasional pada masing-masing variabel.

#### **a. Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini adalah salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah merupakan pemimpin dan salah satu agen perubahan sekolah yang terpenting.

Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yaitu (1) kepala sekolah mengawal ketercapaian visi organisasi yang jelas, kepala sekolah

---

<sup>12)</sup> Imam Machali, Op. Cit., hal. 55.

<sup>13)</sup> Ibid.

<sup>14)</sup> Ibid., hal., 58.

<sup>15)</sup> Ibid.

<sup>16)</sup> Saifuddin Azwar, Op. Cit., hal. 74.

mampu mengkomunikasikan visi organisasi yang jelas, kepala sekolah mampu mengkomunikasikan misi sekolah, dan kepala sekolah mampu mengkomunikasikan tujuan sekolah, (2) kepala sekolah selalu memberi motivasi, kepala sekolah memberikan dukungan terhadap gagasan guru, kepala sekolah memberikan dorongan semangat, dan kepala sekolah memberikan inspirasi kepada guru, karyawan, dan siswa), (3) kepala sekolah memberikan hak yang sama, kepala sekolah menumbuhkan semangat inovasi, kepala sekolah mendukung cara-cara kerja guru, kepala sekolah melibatkan partisipasi guru dalam menyelesaikan masalah, dan kepala sekolah memiliki kecerdasan atau intelektual), (4) kepala sekolah memberikan bimbingan kepada guru, karyawan, dan siswa, serta kepala sekolah memberikan nasehat kepada guru, karyawan, dan siswa dan (5) kepala sekolah merupakan panutan/keteladanan, kepala sekolah dapat dipercaya, kepala sekolah mampu mengemban amanah, kepala sekolah dihormati oleh sesama warga sekolah, dan Kepala sekolah mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan sekolah. Data tentang fungsi kepemimpinan kepala sekolah diungkapkan oleh guru sebagai sumber data dengan menggunakan metode angket.

**b. Motivasi Kerja**

Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah suatu proses di mana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi serta untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intenal dan eksternal. Apabila seseorang mendapatkan motivasi dari faktor-faktor tersebut, maka seseorang dapat melakukan kegiatan

sesuai dengan tujuan dan kebutuhan organisasi atau lingkungan kerja tertentu. Data tentang motivasi kerja diungkapkan melalui guru sendiri sebagai sumber data dengan menggunakan metode angket.

### c. Kompetensi Guru

Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru.

Kompetensi guru akan dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin baik kuantitas maupun kualitasnya. Untuk melihat itu diukur dengan melalui kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan penilaian pembelajaran, tindak lanjut hasil penilaian. Data tentang kompetensi guru diungkapkan melalui guru sendiri sebagai sumber data dengan menggunakan metode angket.

## E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

### 1. Teknik Pengumpulan Data

Mohammad Najib mengutip pendapat Gulo dalam bukunya yang berjudul *Metode Penelitian Manajemen Pendidikan* menyatakan bahwa “Pengumpulan data adalah salah satu teknik penelitian yang amat penting, yang dapat berupa pernyataan (*statement*) tentang sifat, keadaan, kegiatan tertentu dan sejenisnya. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian”.<sup>17)</sup>

Teknik pengumpulan data yang akan peneliti gunakan adalah sebagai berikut.

---

<sup>17)</sup> Yaya Suryana, Op.Cit., hal 173.



**a. Angket (Kuesioner)**

Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk menggali data sesuai dengan permasalahan penelitian. Menurut Masri Singarimbun, pada penelitian survei penggunaan angket merupakan hal yang paling pokok untuk pengumpulan data di lapangan. Hasil kuesioner inilah yang akan diangkakan (kuatifikasi), disusun tabel-tabel dan dianalisis secara statistik untuk menarik kesimpulan penelitian.<sup>18)</sup>

Untuk menyusun kuesioner yang baik, peneliti perlu melakukan semacam prasurvei terlebih dahulu ke lapangan guna memperoleh gambaran umum mengenai data apa saja yang mungkin diperlukan dan dikumpulkan dalam penelitian.<sup>19)</sup>

**b. Wawancara**

Wawancara juga disebut dengan interview, adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Wawancara atau interview digunakan oleh peneliti untuk menilai keadaan seseorang, misalnya untuk mencari data tentang variabel latar belakang murid, orang tua dan sebagainya.<sup>20)</sup>

Anselm Stauss and Juliet Corbin dalam bukunya *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif*, menyatakan bahwa “wawancara atau catatan lapangan yang paling awal harus secara keseluruhan ditulis dan dianalisis sebelum melangkah ke wawancara atau pengamatan lapangan berikutnya”.<sup>21)</sup>

Mc Callum menyatakan bahwa “ada banyak cara yang berbeda yang bisa ditempuh untuk berkonsultasi dengan seorang siswa melalui media percakapan, namun karena berasal dari metodologi penelitian

---

<sup>18)</sup> Ibid., hal 175.

<sup>19)</sup> Saifuddin Azwar, Op.Cit., hal. 100.

<sup>20)</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal. 198.

<sup>21)</sup> Anselm Stauss and Juliet Corbin, *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif*, Cetakan IV, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hal. 19.

kualitatif tradisional, wawancara cenderung menjadi cara yang paling lazim untuk diingat dan diakui, entah dalam kaitannya dengan proses belajar”.<sup>22)</sup>

Dalam wawancara, peneliti harus membuat rumusan-rumusan pertanyaan, meskipun tidak tertulis, tetapi selalu didasarkan pada tujuan penelitian, menggunakan konsep-konsep baku sehingga bersifat ilmiah.<sup>23)</sup> Teknik ini peneliti gunakan kepada kepala sekolah dan guru-guru untuk mendapatkan data tentang keadaan lokasi penelitian, seperti: kondisi sekolah, sarana dan prasarana sekolah, data pendidikan dan sebagainya.

### c. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap subjek (partner penelitian) di mana sehari-hari mereka berada dan biasa melakukan aktivitasnya.<sup>24)</sup>

Sarwiji Suwandi dalam bukunya *Penelitian Tindakan Kelas (PTK) dan Penelitian Karya Ilmiah* mengemukakan bahwa “observasi adalah segala upaya merekam peristiwa dan kegiatan yang terjadi selama tindakan perbaikan itu berlangsung dengan atau tanpa alat bantu”.<sup>25)</sup>

Marshall menyatakan bahwa “*through observation, the researcher learns about behavior and the meaning attached to those behavior*”. Melalui observasi, peneliti belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut.<sup>26)</sup> Pada penelitian ini observasi dilakukan secara langsung dan partisipan untuk mengamati secara

---

<sup>22)</sup> Vivienne Baumfield Elaine Hall and Kate Wall, *Action Research in the Classroom Penelitian Tindakan Kelas*, Cetakan I, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), hal. 116.

<sup>23)</sup> Moh. Soehadha, *Metodologi Penelitian Sosiologi Agama (Kualitatif)*, Cetakan I, (Yogyakarta: Teras, 2008), hal. 95.

<sup>24)</sup> Djam'an atori and an Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hal. 90.

<sup>25)</sup> Sarwiji Suwandi, *Penelitian Tindakan Kelas (PTK) dan Penelitian Karya Ilmiah*, Cetakan Kedua, (Surakarta: Yuma Pustaka, 2010), hal. 38.

<sup>26)</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal 64.

langsung tentang kegiatan yang dilakukan guru dan kepala sekolah di SDIT VIP AL-HUDA.

**d. Dokumentasi**

Dokumentasi, dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya.<sup>27)</sup>

Dengan teknik dokumentasi, peneliti dapat memperoleh informasi bukan dari orang sebagai narasumber, tetapi peneliti memperoleh informasi dari berbagai sumber tertulis atau catatan yang dimiliki informan. Pada penelitian ini dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan penelitian, seperti: sejarah sekolah, data (guru dan siswa), dan foto-foto dokumentasi.

## **2. Instrumen Penelitian**

Instrumen adalah alat ukur yang digunakan untuk melakukan pengukuran guna pengumpulan data penelitian. Sebagai alat ukur yang baik harus memenuhi dua syarat yaitu validitas dan reliabilitas.<sup>28)</sup>

Purwanto dalam bukunya *Instrumen Penelitian Sosial dan Pendidikan* mengutip pendapat Anastasi dan Urbina yang menyatakan bahwa “Validitas berhubungan dengan apakah tes mengukur apa yang mesti diukurnya dan seberapa baik dia melakukannya”.<sup>29)</sup>

Beberapa ahli telah memberikan batasan reabilitas.

Menurut Thorndike dan Hagen, reabilitas berhubungan dengan akurasi instrumen dalam mengukur apa yang diukur, kecermatan hasil ukur, dan seberapa akurat seandainya pengukuran diulang.<sup>30)</sup>

---

<sup>27)</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal. 201.

<sup>28)</sup> Ibid., hal. 123

<sup>29)</sup> Purwanto, Loc. Cit.

<sup>30)</sup> Ibid., hal. 161.

Untuk menghindari dari kesalahpahaman terhadap kerangka teoritis yang dipergunakan dalam penelitian ini, maka fokus tersebut peneliti gunakan sebagai penjelasan sekaligus untuk membatasi fokus yang masih global.

Pengembangan instrumen penelitian dilakukan dengan mengacu pada variabel yang diteliti. Adapun variabel yang diteliti mencakup perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi guru. Mengacu pada permasalahan yang diteliti dan tujuan penelitian ini, maka data yang perlu dikembangkan adalah data tentang perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kompetensi guru. Oleh karena itu, ditetapkan alat pengumpul data yang relevan dengan fokus permasalahannya.

Alat pengumpul data dikembangkan dengan angket yang berbentuk skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, persepsi seseorang tentang gejala atau masalah sosial yang dialami masyarakat.<sup>31)</sup>

Alternatif jawaban untuk masing-masing variabel dan diberi skor yaitu: selalu, sering, kadang-kadang, pernah, tidak pernah. Sedangkan kisaran secara kontinu 1-5 dengan alternatif jawaban sebagai berikut. Untuk kepemimpinan kepala sekolah 5 = sangat tinggi, 4= tinggi, 3= cukup, 2 = rendah, 1= sangat rendah sedangkan untuk kompetensi guru adalah: 5= sangat baik, 4= baik, 3= tidak tahu, 2= kurang baik 1= sangat tidak baik.

Adapun kisi-kisi dan angket penelitiannya terlampir pada lampiran tesis ini. Untuk melihat korelasi tersebut, maka peneliti menggunakan indikator-indikator sebagai berikut.

#### **a. Indikator Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah**

- 1) Kepala sekolah selalu dapat memimpin secara terbuka dan tertutup yang sesuai dengan iklim lembaga pendidikan.

---

<sup>31)</sup> Imam Machali, Op. Cit., hal. 43.

- 2) Kepala sekolah menyusun rencana operasional pengembangan sekolah berlandaskan pada rencana strategi yang telah disusun.
- 3) Kepala sekolah merintis untuk memahami dan memenuhi kebutuhan guru, karyawan dan siswa.
- 4) Kepala sekolah menanamkan rasa memiliki, menjaga dan mengembangkan.
- 5) Kepala sekolah memotivasi bekerja secara profesional.
- 6) Kepala sekolah memberikan contoh kepada karyawan, guru, siswa dengan melaksanakan kegiatan-kegiatan yang positif.
- 7) Kepala sekolah mendekati masalah dari sudut pandang yang berbeda.
- 8) Kepala sekolah mampu memprakarsai pemikiran baru dalam proses kewirausahaan di lingkungan sekolah.
- 9) Kepala sekolah mampu melaksanakan inovasi di sekolah dalam bidang kewirausahaan.
- 10) Kepala sekolah melaksanakan perubahan tujuan, prosedur, input, proses dan output di sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangan.
- 11) Kepala sekolah memiliki dorongan yang kuat untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas di sekolah.
- 12) Kepala sekolah mau menerima konsekuensi keputusan yang telah diambil.
- 13) Kepala sekolah berani mengambil resiko atas keputusan yang telah diambil.
- 14) Kepala sekolah tahan uji dalam menghadapi tekanan dari berbagai pihak, baik guru, karyawan, siswa maupun orang tua wali.
- 15) Kepala sekolah mampu menciptakan sistem hubungan kemasyarakatan dalam mencapai tujuan pendidikan.
- 16) Kepala sekolah memiliki kecakapan untuk mempengaruhi perilaku orang lain.

- 17) Kepala sekolah melibatkan semua karyawan, guru dan siswa dalam proses pembuatan keputusan.
- 18) Kepala sekolah melakukan pengecekan terhadap administrasi yang dimiliki guru.
- 19) Kepala sekolah melakukan observasi ketika bapak/ibu guru mengajar di kelas.
- 20) Kepala sekolah selalu mengadakan supervisi setiap semester.

**b. Indikator Motivasi Kerja**

- 1) Guru memberikan segala upaya yang ada untuk membantu sekolah menjadi sukses.
- 2) Guru mempunyai keberhasilan mengajar karena bakat ketekunannya dan menguasai bahan ajar.
- 3) Lebih mementingkan tugas pokok dari pada urusan pribadi.
- 4) Mencerahkan segala kemampuan untuk mengerjakan tugas yang diberikan oleh Kepala sekolah.
- 5) Berusaha untuk mengajar sebaik mungkin.
- 6) Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan latihan yang diselenggarakan oleh dinas sesuai dengan bidangnya.
- 7) Mempunyai semangat kerja yang tinggi.
- 8) Berusaha meningkatkan karier
- 9) Dalam kegiatan pembelajaran saya menggunakan alat peraga.
- 10) Berusaha bekerja secara mandiri dalam tugas saya, tanpa menggantungkan diri pada orang lain.
- 11) Tidak merepotkan orang lain dalam bekerja.
- 12) Tugas-tugas yang menantang dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja.

**c. Indikator Kompetensi Guru**

- 1) Guru selalu menyiapkan rencana pembelajaran (RPP)
- 2) Guru mengucapkan salam ketika masuk kelas

- 3) Guru mengadakan absensi siswa sebelum memulai pelajaran
- 4) Guru menjelaskan materi sesuai dengan kurikulum
- 5) Guru mengajarkan dengan alat peraga yang sesuai dengan materi pelajaran
- 6) Guru mengadakan pertanyaan lisan sebelum pembelajaran berakhir
- 7) Guru memberikan tugas tertulis setiap pelajaran
- 8) Guru berpakaian rapi saat mengajar
- 9) Guru menggunakan bahasa yang sopan dan mudah dipahami oleh siswa
- 10) Guru sopan dalam berbicara
- 11) Guru bersikap adil terhadap semua siswa
- 12) Guru membangun kemitraan dengan siswa
- 13) Guru bersikap tegas terhadap siswa tanpa membeda-bedakan
- 14) Guru mengenal perbedaan individual siswa dan menyesuaikan praktik pembelajarannya sesuai dengan keragaman siswa
- 15) Guru mengembangkan berbagai cara untuk menguasai pengetahuan
- 16) Guru menguasai secara khusus bagaimana pengetahuan disajikan kepada siswa
- 17) Guru memberikan gaya belajar dan kebutuhan siswa yang beragam dengan menerapkan berbagai bentuk strategi pembelajaran
- 18) Guru melibatkan siswa dalam pengalaman belajar yang bertujuan dan bermakna
- 19) Guru meminta nasihat guru yang lain dalam memperbaiki kinerjanya
- 20) Guru bekerjasama secara kolaboratif dengan orang tua siswa

## F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel. Sebelum dilakukan penelitian, telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada 20 responden di SD Islam Al-Hikmah. Berdasarkan kedua hasil uji tersebut dapat diketahui soal yang valid dan reliabel, sehingga layak untuk dijadikan instrumen penelitian. Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas.

### 1. Validitas Instrumen

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai atau keabsahan. Menurut Arikunto validitas diartikan sebagai sebuah ukuran yang menunjukkan keandalan atau kesahihan suatu alat ukur.<sup>32)</sup> Suatu instrument dikatakan valid, apabila instrument tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan. Dalam penelitian ini untuk menguji validitas instrument digunakan metode validitas isi (*content validity*). Validitas isi adalah ketepatan suatu alat ukur ditinjau dari isi alat tersebut.<sup>33)</sup>

Suatu alat ukur dikatakan memiliki validitas isi apabila isi atau materi alat ukur tersebut betul-betul merupakan bahan yang representatif terhadap pembelajaran yang diberikan.<sup>34)</sup> Untuk menguji validitas isi, dilakukan dengan cara mengadakan konsultasi dengan para ahli (*expert judgement*), dalam hal ini yaitu dosen pembimbing. Melalui konsultasi dengan ahli ini, maka setelah diperbaiki dengan berlandaskan teori dan angket dianalisis terhadap susunan kalimat maupun isi angket berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti untuk menyatakan bahwa instrumen perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi layak untuk dijadikan sebagai alat pengukuran.

Ketentuan uji validitas ini adalah bahwa sebuah instrumen dikatakan valid jika memiliki sumbangan besar terhadap skor totalnya. Dengan kata lain adalah sebuah instrumen memiliki validitas yang tinggi

---

<sup>32)</sup> Ibid., hal., 183.

<sup>33)</sup> Ibid., hal., 185.

<sup>34)</sup> Ibid.



jika skor pada skor memiliki kesejajaran dengan skor total. Oleh karena itu, untuk mengetahui validitas butir instrumen digunakan rumus korelasi *product moment*.<sup>35)</sup>

Uji Validitas menggunakan teknik analisis butir, yaitu digunakan dengan mengkorelasikan skor-skor pada butir yang dimaksud dengan skor total. Pengujian validitas item dalam penelitian ini menggunakan komputer program SPSS versi 17. Untuk interpretasi terhadap koefisien, apabila diperoleh  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dapat disimpulkan bahwa butir angket termasuk dalam katagori valid. Hasil uji validitas menunjukkan semua butir angket adalah valid, karena  $r$  hitung secara keseluruhan butir lebih dari  $r$  tabel  $n = 20$  sebesar 0,468. Adapun hasil ouput SPSS mengenai uji validitas instrumen secara rinci ada pada lampiran, sedangkan secara ringkas dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 3.1**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**  
**Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah**

No	Instrumen	Skor	Keterangan
1	Item 1	0,500	Valid
2	Item 2	0,295	Tidak Valid
3	Item 3	0,340	Tidak Valid
4	Item 4	0,478	Valid
5	Item 5	0,418	Tidak Valid
6	Item 6	0,740	Valid
7	Item 7	0,826	Valid
8	Item 8	0,431	Tidak Valid
9	Item 9	0,621	Valid
10	Item 10	0,601	Valid
11	Item 11	0,549	Valid
12	Item 12	0,469	Valid
13	Item 13	0,594	Valid

---

<sup>35)</sup> Ibid., hal., 187.

14	Item 14	0,354	Tidak Valid
15	Item 15	0,826	Valid
16	Item 16	0,826	Valid
17	Item 17	0,826	Valid
18	Item 18	0,826	Valid
19	Item19	0,520	Valid
20	Item 20	-0,093	Valid
21	Item 21	0,298	Tidak Valid
22	Item 22	0,525	Valid
23	Item 23	0,472	Valid
24	Item 24	0,351	Tidak Valid
25	Item 25	0,826	Valid
26	Item 26	0,721	Valid
27	Item 27	0,800	Valid
28	Item 28	0,323	Tidak Valid
29	Item 29	-0,294	Tidak Valid
30	Item 30	0,089	Tidak Valid

Berdasarkan tabel 3.1 di atas dapat diketahui bahwa uji validitas variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah, item yang valid berjumlah 20 item dan yang tidak valid berjumlah 10. Adapun item dengan nilai tertinggi yaitu diperoleh skor 0,826 dan item terendah dengan skor -0,294.

**Tabel 3.2**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**  
**Motivasi Kerja**

No	Instrumen	Skor	Keterangan
1	Item 1	0,835	Valid
2	Item 2	0,518	Valid
3	Item 3	0,371	Tidak Valid
4	Item 4	0,531	Valid

5	Item 5	0,416	Valid
6	Item 6	0,727	Valid
7	Item 7	0,835	Valid
8	Item 8	0,518	Valid
9	Item 9	0,694	Valid
10	Item 10	0,660	Valid
11	Item 11	0,577	Valid
12	Item 12	0,517	Valid
13	Item 13	0,559	Valid
14	Item 14	0,428	Tidak Valid
15	Item 15	0,835	Valid
16	Item 16	0,835	Valid
17	Item 17	0,835	Valid
18	Item 18	0,502	Valid
19	Item 19	-0,160	Tidak Valid
20	Item 20	0,234	Tidak Valid
21	Item 21	0,099	Tidak Valid
22	Item 22	0,346	Tidak Valid
23	Item 23	0,346	Tidak Valid
24	Item 24	0,835	Valid
25	Item 25	-0,155	Tidak Valid
26	Item 26	-0,160	Tidak Valid
27	Item 27	0,835	Valid
28	Item 28	0,518	Valid
29	Item 29	0,518	Valid
30	Item 30	0,612	Valid

Berdasarkan tabel 3.2 di atas dapat diketahui bahwa uji validitas variabel motivasi kerja, item yang valid berjumlah 21 item dan yang tidak valid berjumlah 9. Adapun item dengan nilai tertinggi yaitu diperoleh skor 0,835 dan item terendah dengan skor -0,160.

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**  
**Kompetensi Guru**

No	Instrumen	Skor	Keterangan
1	Item 1	0,874	Valid
2	Item 2	0.469	Valid
3	Item 3	0,376	Tidak Valid
4	Item 4	0,524	Valid
5	Item 5	0,425	Tidak Valid
6	Item 6	0, 772	Valid
7	Item 7	0,874	Valid
8	Item 8	0,468	Valid
9	Item 9	0,679	Valid
10	Item 10	0,647	Valid
11	Item 11	0,595	Valid
12	Item 12	0,631	Valid
13	Item 13	0,524	Valid
14	Item 14	0,542	Valid
15	Item 15	0,874	Valid
16	Item 16	0,874	Valid
17	Item 17	0,874	Valid
18	Item 18	0,874	Valid
19	Item19	-0,122	Tidak Valid
20	Item 20	-0,173	Tidak Valid
21	Item 21	0,220	Tidak Valid
22	Item 22	0,054	Tidak Valid
23	Item 23	0,343	Tidak Valid
24	Item 24	0,343	Tidak Valid
25	Item 25	0,874	Valid
26	Item 26	-0,122	Tidak Valid
27	Item 27	-0,173	Tidak Valid

28	Item 28	0,874	Valid
29	Item 29	0,725	Valid
30	Item 30	0,797	Valid

Berdasarkan tabel 3.3 di atas dapat diketahui bahwa uji validitas variabel kompetensi guru, item yang valid berjumlah 20 item dan yang tidak valid berjumlah 10. Adapun item dengan nilai tertinggi yaitu diperoleh skor 0,874 dan item terendah dengan skor -0,173.

## 2. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas berasal dari kata "*reliable*" yang berarti dapat dipercaya. Reliabilitas sering juga diartikan dengan konsisten atau keajegan.<sup>36)</sup> Secara garis besar terdapat dua jenis reliabilitas, yaitu (1) reliabilitas eksternal yaitu pengujian yang dilakukan dengan cara mengambil data dari luar instrumen; (2) reliabilitas internal yaitu pengujian dengan cara menganalisis konsistensi butir-butir yang ada instrumen dengan teknis tertentu.<sup>37)</sup>

Pada penelitian ini untuk menguji keterandalan instrumen digunakan rumus *alpha* yang dikemukakan oleh *Cronbach*. Digunakan rumus ini karena skor instrumen menggunakan skala model likert yang berskala 1 sampai 5. Metode ini digunakan untuk mencari reliabilitas internal yaitu dengan menganalisis reliabilitas alat ukur dari satu kali pengukuran.<sup>38)</sup>

Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut.<sup>39)</sup>

$$r_{11} = \frac{(\sum X^2) - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N(X^2 - 1)}$$

---

<sup>36)</sup> Ibid., hal., 196.

<sup>37)</sup> Ibid.

<sup>38)</sup> Ibid., hal., 211.

<sup>39)</sup> Ibid., hal., 211.

Keterangan :

$r_{11}$  = Nilai Reliabilitas

$\Sigma$  = Jumlah varians skor tiap-tiap item

$S_t$  = Varians Total

K = Jumlah item

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item-item yang sudah teruji validitasnya, sehingga item yang tidak valid tidak diikutsertakan. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (tabel  $n = 20$  sebesar 0,468), maka instrumen dikatakan reliabel. Pengolahan data untuk diuji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan komputer program SPSS versi 17.

Adapun hasil output SPSS mengenai uji validitas instrumen secara rinci ada pada lampiran, sedangkan secara ringkas dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut ini.

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

No	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
1	Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,797	0,468	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,866	0,468	Reliabel
3	Kompetensi Guru	0,886	0,468	Reliabel

### G. Analisis Data

Analisis data merupakan tahapan penting yaitu data yang telah dikumpulkan bertransformasi, dari tulisan-tulisan, baik berupa transkrip wawancara atau catatan-catatan pengamatan, menjadi data yang mengandung

interpretasi dan pemahaman peneliti serta keterkaitan dengan teori dan substansi topik penelitian.<sup>40)</sup>

Ardhana menjelaskan bahwa analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar.<sup>41)</sup> Metode analisis data ini terbagi menjadi dua, yaitu: metode analisis kuantitatif dan metode analisis kualitatif. Analisis kuantitatif menggunakan data statistik dan dapat dilakukan dengan cepat, sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk data kualitatif yang data yang digunakannya berupa catatan cenderung banyak dan menumpuk sehingga membutuhkan waktu lama untuk menganalisisnya secara seksama.<sup>42)</sup>

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis data kuantitatif. Metode kuantitatif menurut Silalahi adalah menggunakan statistik sebagai alat analisis datanya. Statistik ini diartikan sebagai metode pengetahuan yang berhubungan dengan cara-cara penafsiran dan penarikan kesimpulan berdasarkan kumpulan data yang telah dilakukan melalui aturan dan prosedur tertentu.<sup>43)</sup>

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis data korelasi berganda dengan bantuan aplikasi *SPSS 17.0*. Adapun tahap pelaksanaan analisis meliputi : (1) analisis deskriptif, (2) uji persyaratan analisis, dan (3) uji hipotesis.

### **1. Analisis Deskriptif**

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

---

<sup>40)</sup> Yaya Suryana, *Metode Penelitian Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Pustaka setia, 2014), hal. 269.

<sup>41)</sup> Ibid., hal. 270.

<sup>42)</sup> Ibid., hal. 272.

<sup>43)</sup> Yaya Suryana, Loc.Cit.

bantuan aplikasi *SPSS 17.0* dan menguji secara manual menggunakan rumus statistik.

Pada saat menganalisis data ini, peneliti akan menghitung menggunakan rumus korelasi berganda. Korelasi adalah hubungan antara dua variabel atau lebih.<sup>44)</sup> Korelasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah korelasi antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kompetensi guru.

Adapun rumus yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut.

1. Menghitung nilai korelasi  $x_1$  dengan  $y$ <sup>45)</sup>

$$r_{x_1.y} = \frac{n(\sum x_1 y) - (\sum x_1)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x_1^2) - (\sum x_1)^2\} \{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- $rx_1y$  = korelasi  $x_1$  dengan  $y$
- $n$  = jumlah responden
- $\sum x_1.y$  = hasil perkalian  $x_1$  dengan  $y$
- $\sum x_1$  = hasil penjumlahan  $x_1$
- $\sum y$  = hasil penjumlahan  $y$

2. Menghitung nilai korelasi  $x_2$  dengan  $y$

$$r_{x_2.y} = \frac{n(\sum x_2 y) - (\sum x_2)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x_2^2) - (\sum x_2)^2\} \{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- $rx_2y$  = korelasi  $x_2$  dengan  $y$
- $n$  = jumlah responden
- $\sum x_2.y$  = hasil perkalian  $x_2$  dengan  $y$
- $\sum x_2$  = hasil penjumlahan  $x_2$
- $\sum y$  = hasil penjumlahan  $y$ <sup>46)</sup>

---

<sup>44)</sup> Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hal. 167.

<sup>45)</sup> Imam Machali, *Op.Cit.*, hal. 426.

<sup>46)</sup> *Ibid.*,



3. Menghitung nilai r (korelasi)  $x_1, x_2, y$

$$R_{x_1, x_2, y} = \sqrt{\frac{r_{x_1, y}^2 + r_{x_2, y}^2 - 2(r_{x_1, y})(r_{x_2, y})(r_{x_1, x_2})}{1 - r_{x_1, x_2}^2}}$$

Keterangan :

$R_{x_1, x_2, y}$  = Korelasi berganda

$r_{x_1, y}^2$  = nilai kuadrat korelasi  $x_1$  dengan  $y$

$r_{x_2, y}^2$  = nilai kuadrat korelasi  $x_2$  dengan  $y$

$r_{x_1, x_2}$  = nilai korelasi  $x_1$  dengan  $x_2$

$r_{x_2, y}$  = nilai korelasi  $x_2$  dengan  $y$

$r_{x_1, x_2}$  = nilai korelasi antara  $x_1$  dan  $x_2$ <sup>47)</sup>

## 2. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik yang telah direncanakan. Untuk menghitung korelasi dibutuhkan persyaratan antara lain hubungan variabel  $x$  dan  $y$  harus linear dan bentuk distribusi semua variabel dari subjek penelitian harus berdistribusi normal. Anggapan populasi berdistribusi normal perlu dicek, agar langkah-langkah selanjutnya dapat dipertanggungjawabkan.

### a. Uji Normalitas

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

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS 17.0*. Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, kriterianya adalah signifikansi untuk uji dua sisi hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 berarti berdistribusi normal.<sup>48)</sup>

---

<sup>47)</sup> Ibid., hal. 421.

<sup>48)</sup> Ibid.,

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan pada masing-masing variabel bebas dan terikat dengan kriteria bahwa harga F hitung yang tercantum pada dev. *From linearity* lebih dinyatakan bahwa bentuk regresinya linier.<sup>49)</sup> Dengan istilah lain, apabila harga F hitung lebih besar daripada F tabel maka arah regresi dinyatakan berarti, dan sebaliknya jika harga F hitung lebih kecil daripada F tabel maka arah regresi dinyatakan tidak berarti. Dapat juga dengan melihat besarnya nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa uji regresi yang dilakukan bersifat linier demikian pula sebaliknya.

### 3. Uji Hipotesis

Menghitung uji pembandingan antara variabel x dan y (nilai F) dengan tujuan untuk mengetahui apakah  $H_0$  ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian. Nilai  $F_{\text{tabel}}$  dapat dicari pada  $F_{\text{tabel}}$  dengan ketentuan.<sup>50)</sup>

- a. Taraf signifikan  $\alpha = 5\%$
- b. Jika  $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima
- c. Jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak

Adapun rumus yang digunakan untuk mencari nilai  $F_{\text{tabel}}$  adalah sebagai berikut.<sup>51)</sup>

$$F_{\text{tabel}} = F(\alpha, k, dk)$$

Keterangan :

F = uji pembandingan

$\alpha$  = taraf signifikan (5% atau 0,05)

k = jumlah variabel

dk =  $n-k-1$  (jumlah data - jumlah variabel- 1)

Sedangkan rumus yang digunakan untuk mencari nilai  $F_{\text{hitung}}$  adalah sebagai berikut.<sup>52)</sup>

---

<sup>49)</sup> Ibid.,

<sup>50)</sup> Ibid., hal. 423.

<sup>51)</sup> Ibid.

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / m}{(1 - R^2) / (n - m - 1)}$$

Keterangan :

$R^2$  = koefisien korelasi

m = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel atau data

Selanjutnya, untuk menguji kedua hipotesa tersebut yaitu dengan cara: memberikan interpretasi secara sederhana terhadap angka indeks korelasi “r” product moment ( $r_{xy}$ ), pada umumnya menggunakan pedoman sebagai berikut.<sup>53)</sup>

**Tabel 3.5**  
**Pedoman "r" Product Moment**

Besarnya “r” Product Moment ( $r_{xy}$ )	Interpretasi
0,00 – 0,20	Antara variabel x dan y memang terdapat korelasi. Akan tetapi, korelasi itu <i>sangat lemah atau sangat rendah</i> sehingga korelasi itu diabaikan (dianggap tidak ada korelasi antara variabel x dan y)
0,20 – 0,40	Antara variabel x dan y memang terdapat korelasi yang <i>lemah atau rendah</i> .
0,40 – 0,70	Antara variabel x dan y memang terdapat korelasi yang <i>sedang atau cukupan</i> .
0,70 – 0,90	Antara variabel x dan y memang terdapat korelasi yang <i>kuat atau tinggi</i> .
0,90 – 1,00	Antara variabel x dan y memang terdapat korelasi yang <i>sangat kuat atau sangat tinggi</i> .

Memberikan interpretasi terhadap angka indeks korelasi “r” product moment ( $r_{xy}$ ) dengan jalan melihat pada Tabel Nilai “r” Product

<sup>52)</sup> Ibid.

<sup>53)</sup> Anas Sudijono, Op.Cit., hal 180.

moment. Apabila nilai product moment lebih tinggi dari 5% dan 1%, maka korelasi tersebut dapat diterima dan sebaliknya pula.

