

**PENGARUH KOMPETENSI GURU
DAN PERSEPSI TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH TERHADAP PRESTASI KERJA GURU
SMK MUHAMMADIYAH 1 SUKOHARJO
TAHUN PELAJARAN 2004/2005**



Oleh:

Djumari, S.Ag.
NIM: 03913126

TESIS

Diajukan kepada Program Pascasarjana
Magister Studi Islam Universitas Islam Indonesia
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Magister Studi Islam

YOGYAKARTA

2005

**PENGARUH KOMPETENSI GURU
DAN PERSEPSI TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH TERHADAP PRESTASI KERJA GURU
SMK MUHAMMADIYAH 1 SUKOHARJO
TAHUN PELAJARAN 2004/2005**



Oleh:

Djumari, S.Ag.
NIM: 03913126

Pembimbing:

Prof. Dr. H. Usman Abu Bakar, M.A.

TESIS

Diajukan kepada Program Pascasarjana
Magister Studi Islam Universitas Islam Indonesia
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Magister Studi Islam

YOGYAKARTA

2005



MAGISTER STUDI ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

PENGESAHAN

Nomor: 219/PS-MSI/Peng./I/2006

TESIS berjudul : **PENGARUH KOMPETENSI GURU DAN PERSEPSI
TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP PRESTASI KERJA GURU SMK
MUHAMMADIYAH 1 SUKOHARJO TAHUN PELAJARAN
2004/2005**

Ditulis oleh : Djumari

N. I. M. : 03913126

Konsentrasi : Pendidikan Islam

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister dalam Ilmu Pendidikan Islam.

Yogyakarta, 15 Januari 2006

Ketua Program



Prof. Dr. H. Amir Mu'allim, MIS



MAGISTER STUDI ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp. (0274) 523637 Faxes. 523637

TIM PENGUJI UJIAN TESIS

Nama : Djumari
Tempat/tgl.lahir : Sukoharjo, 15 Juli 1960
N. I. M. : 03913126
Konsentrasi : Pendidikan Islam
Judul Tesis : **PENGARUH KOMPETENSI GURU DAN PERSEPSI
TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP PRESTASI KERJA GURU SMK
MUHAMMADIYAH 1 SUKOHARJO TAHUN PELAJARAN
2004/2005**

Ketua : Prof. Dr. H. Amir Mu'allim, MIS

Sekretaris : Drs. H. Asmuni, MA

Pembimbing : Prof. Dr. H. Usman Abu Bakar, MA

Penguji : Prof. H. Imam Barnadib, MA., Ph.D

Penguji : Dr. H. Ahmad Abd. Syakur, MA

Diuji di Yogyakarta pada tanggal 5 Januari 2006

Pukul 11.00–12.00 WIB

Hasil / Nilai : **85 / A**



Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana UII

Dr. Ir. Edy Purwanto, DEA.



**MAGISTER STUDI ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

NOTA DINAS

No. : 219/PS-MSI/ND/I/2006

**TESIS berjudul : PENGARUH KOMPETENSI GURU DAN PERSEPSI
TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP PRESTASI KERJA GURU SMK
MUHAMMADIYAH 1 SUKOHARJO TAHUN PELAJARAN
2004/2005**

Ditulis oleh : Djumari

NIM : 03913126

Konsentrasi : Pendidikan Islam

Telah dapat diujikan di depan Dewan Penguji Tesis Magister Studi Islam Program
Pascasarjana (S-2) Universitas Islam Indonesia.



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Yogyakarta, 2 Januari 2006
Ketua Program,

Prof. Dr. H. Amir Mu'allim, MIS.



**Program Pascasarjana
Magister Studi Islam (S-2)
Universitas Islam Indonesia Yogyakarta**

PERSETUJUAN

TESIS berjudul **Pengaruh Kompetensi Guru dan Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo Tahun Pelajaran 2004/2005** yang ditulis oleh Djumari, S.Ag. telah dapat disetujui untuk diuji di hadapan tim Penguji Tesis Magister Studi Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.



**UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA**

Yogyakarta, 30 Desember 2005

Pembimbing

Prof. Dr. H. Usman Abu Bakar, M.A.

/

**Pengaruh Kompetensi Guru dan Persepsi tentang Kepemimpinan
Kepala Sekolah terhadap Prestasi Kerja Guru
SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo Tahun Pelajaran 2004/2005**

Abstrak

oleh
Djumari/03913126

Penelitian ini ditujukan untuk (1) mendeskripsikan prestasi kerja guru, kompetensi guru, dan persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah di SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo, (2) mengetahui pengaruh kompetensi guru dan persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru, dan (3) mengetahui besarnya kontribusi kompetensi guru dan persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru. Populasi penelitian ini adalah semua guru SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo berjumlah 51 orang. Data dikumpulkan dengan angket dan sumber datanya adalah guru. Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis dengan analisis regresi ganda dengan dua prediktor.

Hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa (1) keadaan kompetensi guru dan persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo adalah sedang, (2) ada pengaruh yang signifikan kompetensi guru dan persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru di SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo baik secara parsial maupun simultan, dan (3) besarnya kontribusi kompetensi guru terhadap prestasi kerja guru adalah 7,11% dan kontribusi persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru adalah 4,42%.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan kompetensi guru dan persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah serta prestasi kerja guru SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo perlu dipertahankan melalui perencanaan yang baik. Melihat kontribusi yang diberikan terhadap prestasi kerja guru tersebut, kiranya perlu penelitian lebih lanjut berkaitan dengan peningkatan prestasi kerja guru dengan memperluas variabel independennya.

The Effect of Teachers' Competence and of Perception on the Perception Leadership toward the Teachers' Work Achievement at SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo in Academic Year 2004/2005

Abstract

by
Djumari/03913126

The study was aimed at (1) describing the teachers' work achievement, the teacher competence and the perception on the principal's leadership at SMK (read: Vocational High School) Muhammadiyah 1 Sukoharjo; (2) exploring the effect of the teachers' competence and the perception on the principal's leadership toward the teachers' work achievement; and (3) identifying the contribution percentage of the teachers' competence and perception on the principal's leadership toward the teachers' work achievement.

The population of the study was all teachers, exactly 51 persons, of SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo. The data were collected through questionnaire; the data sources are the whole teachers teaching at SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo. The data obtained, then, were analyzed by applying multiple regressions with two predictors.

The findings showed that (1) the condition of the teachers' competence and of the perception on the principal's leadership toward the teachers' work achievement at SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo is satisfactory; (2) There was a significant effect of the teachers' competence and the perception on the principal's leadership toward the teachers' work achievement, both partially and simultaneously; and (3) the contribution percentage of the teachers' competence toward the teachers' work achievement was 7.11%, whereas the perception on the principal's leadership was 4.42%.

Based on the findings, it is recommended that the teachers' competence, the perception on the principal's leadership and teachers' work achievement at SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo be maintained through a thorough management. Concerning the contribution toward the teachers' work achievement, it is required to conduct a further study on the improvement of the teachers' work achievement with more independent variables.

MOTTO

... يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ لَا وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ...

Artinya:

Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat.

(Al Quran Surat Al-Mujadalah [58]: 11)



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

PERSEMBAHAN



Tesis ini kupersembahkan kepada:

1. Kamto Wiyono Bapakku dan Sani Ibuku

yang telah membekaliku kesungguhan dalam setiap usaha.

2. Sri Purwanti Isteriku, yang telah memberi motivasi untuk selalu belajar.

3. Isra Wahida Ulfah dan Zia Nuswantara

Pahlawan Anakku yang telah memberi semangat dalam belajar.

4. Teman-teman yang setia.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahiim

Alhamdulillah rabbil alamiin, puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan dalam menyusun tesis yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Guru dan Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo Tahun Pelajaran 2004/2005”, shalawat dan salam semoga tetap tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW beserta para penerusnya yang memegang teguh ajaran Islam.

Dalam menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapat bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada yang penulis hormati:

1. Bapak Prof. Dr. H. Amir Mu'alim, M.S., selaku ketua program Pascasarjana Universitas Islam Indonesia Yogyakarta
2. Bapak Prof. Dr. H. Usman Abu Bakar, M.A. selaku pembimbing dalam penyusunan tesis ini, sejak awal hingga akhir.
3. Bapak Drs. H. Asmuni M. Thahir, M.A. , selaku Kepala Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Magister Studi Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
4. Seluruh dosen pengampu Program Pascasarjana Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah memberi pengetahuan dan wawasan yang bermanfaat bagi penulis.

5. Bapak Ahmad Sigit Riswanto, S.Pd., selaku Kepala SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo yang telah memberikan izin dan bantuan dalam penyusunan tesis ini.
6. Semua pihak yang telah memberi bantuan baik langsung atau tidak langsung dalam penyusunan tesis ini.

Semoga seluruh bimbingan dan arahan serta dorongan yang diberikan, penulis menghaturkan terima kasih dan semoga menjadi amal shalih dan semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca, amiin.



Yogyakarta,

Desember 2005

Penulis


Djumari, S.Ag.
UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN ABSTRAK	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN KATA PENGANTAR	vii
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	ix
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	x
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Telaah Pustaka	11
F. Metodologi Penelitian	13
F. Sistematika	28
BAB II : PRESTASI KERJA, KOMPETENSI GURU DAN PERSEPSI	
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	30

A. Prestasi Kerja	30
1. Pengertian Prestasi Kerja	30
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja ..	34
3. Penilaian Prestasi Kerja	37
B. Kompetensi Guru	40
1. Pengertian Kompetensi Guru	40
2. Syarat Kompetensi Guru	43
3. Macam-macam Kompetensi Guru	45
4. Hubungan Kompetensi dengan Prestasi Kerja	52
C. Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah	53
1. Pengertian Persepsi	53
2. Hakikat Kepemimpinan	54
3. Tipe-tipe Kepemimpinan	62
4. Ciri Keberhasilan Kepemimpinan	65
5. Hubungan Persepsi Guru tentang kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Prestasi Kerja	67
D. Hipotesis	69
BAB III : SMK MUHAMMADIYAH 1 SUKOHARJO	70
A. Sejarah Berdirinya	70
B. Visi dan Misi	70
C. Keadaan SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo	71
BAB IV : LAPORAN HASIL PENELITIAN	79
A. Deskripsi Data Penelitian	79

B. Uji Prasyarat	84
C. Pengujian Hipotesis	87
D. Pembahasan Hasil Penelitian	89
BAB V : KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	92
A. Kesimpulan	92
B. Implikasi	95
C. Keterbatasan Penelitian	98
D. Saran	99

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL I : JUMLAH GURU DAN KARYAWAN	74
TABEL II : SISWA SMK MUHAMMADIYAH I SUKOHARJO ..	75
TABEL III : PERKEMBANGAN KELAS DAN SISWA	75
TABEL IV : ANIMO SISWA SMK MUHAMMADIYAH	76
TABEL V : HASIL EVALUASI BELAJAR TAHUN 2004/2005	76
TABEL VI : PERINGKAT HASIL UJIAN TAHUN 2004/2005	77
TABEL VII : NILAI TERTINGGI DAN TERENDAH UJIAN : NASIONAL TAHUN 2004/2005	77
TABEL VIII : PRESTASI SMK MUHAMMADIYAH I SUKOHARJO	78
TABEL IX : DISTRIBUSI DATA PRESTASI KERJA GURU	80
TABEL X : DISTRIBUSI DATA KOMPETENSI GURU	81
TABEL XI : DISTRIBUSI DATA PERSEPSI TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	82
TABEL XII : HASIL PERHITUNGAN NORMALITAS DATA	84
TABEL XIII : HASIL UJI HOMOGENITAS KOMPETENSI GURU TERHADAP PRESTASI KERJA	85
TABEL XIV : HASIL UJI HOMOGENITAS PERSEPSI TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP PRESTASI KERJA	86
TABEL XV : HASIL PERHITUNGAN UJI LINIERITAS DATA ...	86

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 : HISTOGRAM DATA PRESTASI KERJA	80
Gambar 2 : HISTOGRAM DATA KOMPETENSI GURU	82
Gambar 3 : HISTOGRAM DATA PERSEPSI TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	83



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Dasar 1945 Bab XIII pasal 31 ayat 3, berbunyi: "Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dengan undang-undang." Dan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menjelaskan mengenai pendidikan sebagai berikut ini: "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".

Berangkat dari pemikiran itu maka para pelaku pendidikan harus bekerja keras untuk bisa mencapai seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Dasar 1945 dan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional dan di era globalisasi dan informasi sekarang ini, sebutlah abad ke-21 ini, penuh dengan tantangan dan tentu saja meminta manusia Indonesia untuk menjadi

manusia yang bermutu atau berkualitas yakni menuntut manusia unggul dan hasil karya yang unggul, karena abad itu adalah masyarakat terbuka yang memberikan berbagai jenis kemungkinan pilihan dan hanya manusia yang unggul yang menjadi dan dapat keistimewaan di dalam kehidupan yang penuh persaingan baik dalam produk maupun pelayanan dan untuk menjadikan hal itu harus ada program peningkatan sumber daya manusia yang handal, "pendidikan nasional ditekankan untuk membangun manusia dan masyarakat madani Indonesia yang mempunyai identitas, berdasarkan budaya Indonesia."¹ Jalan yang harus ditempuh untuk semua itu adalah melalui jalur pendidikan formal sebagai faktor utama yang harus diatur yang sebaik-baiknya yakni dari pendidikan pra sekolah, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi dengan kebijakan mutu pendidikan.

Program kebijakan peningkatan mutu pendidikan tidak bisa dilepaskan dari usaha peningkatan kualitas guru atau pendidik, yang harus mempunyai kualifikasi sebagai pendidik atau pengajar yakni paling tidak komitmen, inisiatif dan kemauan untuk menjadi manusia yang profesional dalam bekerja. Jalan yang harus ditempuh seorang guru harus sering membaca dan mengkaji gejala-gejala yang terjadi untuk menentukan tindakan yang harus diambil. "Tenaga pendidik yang secara umum disebut guru merupakan faktor utama yang menjadi ujung tombak pelaksanaan pendidikan."²

¹Hujair AH. Sanaky, *Paradigma Pendidikan Islam: Membangun Masyarakat Madani Indonesia*, Cet. 1 (Yogyakarta: Safiria Insania Press, 2003), hal. 9.

²Mauliy Halwat Hikmat, "Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru", *Varidika Varia Pendidikan*, No. 20 Tahun XII/2000, hal. 233.

Kebijakan mutu pendidikan menuntut adanya peningkatan kualitas guru yang bertumpu pada inisiatif dan kemauan untuk membentuk kompetensi guru. Pengembangan kemampuan guru mencakup kemampuan membaca dan mengkaji fenomena masyarakat untuk menentukan tindakan agar mendapatkan sumber pengetahuan dan pengalaman, salah satu yang mungkin dilaksanakan adalah membekali guru dengan kemampuan untuk melakukan *self reflection* dalam bentuk keinginan yang senantiasa mengejar pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampilannya.

Dalam melaksanakan tugasnya guru terikat pada rambu-rambu yang telah ditetapkan, dalam konteks kompetensi guru akan timbul pertanyaan mengenai sejauhmana para guru memiliki pertimbangan profesional (*professional judgement*) dalam melaksanakan tugasnya.. Guru profesional adalah guru yang memiliki kemampuan atau kompetensi dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas guru dengan kemampuan maksimal.

Pada prinsipnya jabatan guru memerlukan keahlian khusus sebagai tenaga kependidikan yang memiliki kualifikasi keguruan, oleh karena itu jabatan guru tidak dapat dilakukan sembarang orang di luar bidang kependidikan walaupun masih banyak dilakukan oleh orang dari luar bidang kependidikan. Guru merupakan salah satu komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan agar dapat melakukan fungsinya secara profesional.

Oleh karena guru yang menjadi tumpuan utama, maka yang harus diperhatikan dalam rangka itu adalah membekali guru dari segi kualifikasi ijazah, diadakan penyetaraan, faktor lain juga kesejahteraan, dan ketenangan dalam bekerja, sering guru menjadi alat politik atau kekuasaan para penguasa, sehingga mengusik ketenangan bekerja, bahkan semacam intimidasi dan lain-lain. Kata kuncinya guru harus profesional. Tingkatan profesional itu didasarkan pada kemampuan khusus, pengalaman, latar belakang akademis, ijazah, dan gelar yang dimilikinya.³ Dan menurut Uzer Usman, bahwa guru profesional adalah guru yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan, sehingga ia mampu melakukan tugas guru dengan kemampuan maksimal.⁴

Dalam bertindak sehari-hari guru harus berperilaku profesional yakni perilaku yang memenuhi persyaratan tertentu, bukan perilaku pribadi yang dipengaruhi oleh sifat-sifat atau kebiasaan pribadi. Perilaku profesional merupakan perilaku yang harus dilaksanakan oleh profesional ketika melaksanakan profesinya.⁵

³Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Cet. III (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004), hal. 26.

⁴ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Cet.14 (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002), hal. 15.

⁵Departemen Agama RI, *Profesionalisme Pengawas Pendaids*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam/Direktorat Pendidikan Agama Islam pada Sekolah Umum, 2000), hal. 11.

Perilaku profesionalisme harus memenuhi persyaratan sebagaimana yang dikatakan oleh Berbard Barber, seperti yang dikutip oleh Departemen Agama Republik Indonesia , sebagai berikut:

1. Mengacu pada ilmu pengetahuan
2. Berorientasi kepada interest masyarakat (klien) bukan interest pribadi
3. Pengendalian perilaku diri sendiri dengan mempergunakan kode etik
4. Imbalan atau kompensasi uang atau kehormatan merupakan simbol prestasi kerja bukan tujuan profesi.⁶

Selain profesionalisme, tantangan pada era globalisasi adalah mengenai mutu pendidikan dan juga tingkat kesesuaian keluaran pendidikan dengan lapangan kerja yang sesuai. Ada gejala dunia pendidikan kita belum sepenuhnya dapat memenuhi harapan masyarakat. Gejala ini ditandai dengan adanya rendahnya mutu lulusan, penyelesaian masalah pendidikan tidak tuntas, atau cenderung tambal sulam, bahkan lebih berorientasi proyek.⁷

Inilah yang kadang-kadang mengecewakan masyarakat, maka mereka terus mempertanyakan relevansi pendidikan dengan lapangan kerja bagi para lulusan. Lebih lanjut Syafaruddin mengatakan: "Kondisi tersebut menyebabkan sebagian masyarakat menjadi pesimis terhadap sekolah.

⁶*Ibid*, hal. 12.

⁷Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan Konsep Strategi dan Aplikasi*, Cet. I (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002), hal. 19.

Ada anggapan bahwa pendidikan tidak lagi mampu menciptakan mobilitas sosial secara vertikal, karena sekolah tidak menjanjikan pekerjaan yang layak. Sekolah kurang menjamin masa depan anak yang lebih baik."⁸

Guru sebagai anggota masyarakat tidak bisa lepas dari komunitas di sekelilingnya dalam berinteraksi. Dalam berkomunikasi sehari-hari tidak selalu berjalan mulus, kadang terjadi gesekan antar teman sehingga bisa menjadikan ketimpangan dalam komunikasi dan yang terjadi akan mengganggu proses belajar dan mengajar. Begitu juga ketika berkomunikasi dengan kepala sekolah sebagai pimpinan dalam jenjang pendidikan itu akan terjadi hal yang sama.

Kepemimpinan kepala sekolah menjadi penting perannya dalam penyelenggaraan pendidikan. Sebab kepemimpinan kepala sekolah itu akan membawa mereka yang dipimpin menuju ke tujuan dan cita-cita bersama, guru dan pimpinan sekolah harus mempunyai komitmen yang sama untuk mencapai tujuan dan cita-cita yang diharapkan, salah satu guru atau bahkan lebih apabila tidak komit terhadap penyelenggaraan pendidikan akan terbengkelai segala yang diharapkan. Maka secara operasional dalam menjalankan tugasnya sebagai pimpinan, seorang pemimpin menghadapi dua kewajiban pokok. Pertama berusaha mencapai tujuan dan cita-cita bersama. Kedua memperhatikan hal-hal yang mendukung suksesnya usaha mencapai tujuan dan cita-cita itu.⁹

⁸*Ibid*

⁹AM. Mangunhardjana, SJ, *Kepemimpinan*, Cet. IX (Yogyakarta: Kanisius, 1991), hal. 24.

Oleh sebab itu, kepemimpinan kepala sekolah harus mampu memobilisasi sumberdaya sekolah dalam kaitannya dengan perencanaan dan evaluasi program sekolah, pengembangan kurikulum, pembelajaran, pengelolaan ketenagaan, sarana dan sumber belajar, keuangan, pelayanan siswa, hubungan sekolah dengan masyarakat dan penciptaan iklim sekolah.¹⁰

Tugas dan wewenang kepemimpinan kepala sekolah yang sangat komplek itu memerlukan kecermatan, ketelitian, kesabaran, keteladanan dan juga membaca perasaan orang yang dipimpin agar tidak menyinggung perasaan, yang terakhir ini yang sering berhubungan dengan "orang yang mengartikan pemimpin itu selalu perintah dan membagi pekerjaan", maka Kartini Kartono mengatakan mengenai konsep kepemimpinan, yakni: "Konsepsi mengenai kepemimpinan itu harus dikaitkan dengan tiga hal apenting, yaitu: 1. kekuasaan, 2. kewibawaan, 3. kemampuan."¹¹

Kekuasaan ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu. Sedangkan Kewibawaan yakni kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu mengatur orang lain, sehingga orang lain tersebut patuh dan taat pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.

¹⁰Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), hal. 182.

¹¹Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Cet. IV (Jakarta: Rajawali, 1988), hal. 31.

Mengenai kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan ketrampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa. Dari penjelasan di atas kepala sekolah selaku pimpinan pada hakikatnya adalah sumber yang bisa mempengaruhi semangat guru dalam melaksanakan tugasnya, maka pelaksanaan tugas kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap keinginan guru untuk mengembangkan kualitas pekerjaan atau penampilan para guru yang merupakan perwujudan dari prestasi kerja yang baik dan memiliki ketaatan yang tinggi, maka dapat dikatakan bahwa dengan persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan dapat meningkatkan prestasi kerja guru.

Kondisi dan situasi kerja para guru dilihat dari segi fisik masih belum memberikan kepuasan, meskipun cara bekerja mereka relatif baik. SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo suatu institusi pendidikan swasta tingkat menengah kejuruan yang dikelola oleh Muhammadiyah Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah Kab. Sukoharjo dipandang belum tampak memuaskan prestasi kerja mereka, hal ini disebabkan oleh berbagai faktor yang mempengaruhinya.

Penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh kompetensi guru dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru pada SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo.

B. Rumusan Masalah

Perumusan masalah atau yang sering disebut problematika penelitian, merupakan bagian penting yang harus ada dalam penulisan karya ilmiah. Oleh

karena itu semua peneliti sebelum melakukan penelitian harus mengetahui terlebih dahulu persoalan yang akan dibahas. Dengan adanya permasalahan yang jelas maka proses pemecahan masalah akan terarah dan terfokus pada persoalan tersebut, yang oleh Suharsimi Arikunto dikatakan: "Problematika penelitian adalah bagian pokok dari suatu kegiatan penelitian. Langkahnya disebut perumusan masalah atau perumusan problematika. Di dalam langkah ini peneliti mengajukan pertanyaan terhadap dirinya sendiri tentang hal yang akan dijawabnya melalui kegiatan penelitian."¹²

Adapun yang menjadi permasalahan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi guru berpengaruh terhadap prestasi kerja guru?
2. Apakah persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap prestasi kerja guru?
3. Apakah kompetensi guru dan persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja guru?

C. Tujuan Penelitian

Agar penelitian ini dapat mencapai hasil seperti yang diharapkan dan dapat terlaksana dengan baik dan terarah, maka penulis kemukakan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

¹²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V, Cet. XV (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), hal. 51.

1. Untuk mendiskripsikan:

- a. Kompetensi guru SMK Muhammadiyah I Sukoharjo
- b. Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah SMK Muhammadiyah I Sukoharjo
- c. Prestasi kerja guru SMK Muhammadiyah I Sukoharjo

2. Untuk mengetahui:

- a. Pengaruh kompetensi guru terhadap prestasi kerja guru SMK Muhammadiyah I Sukoharjo
- b. Pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru SMK Muhammadiyah I Sukoharjo
- c. Pengaruh kompetensi guru dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru SMK Muhammadiyah I Sukoharjo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara praktis

a. Guru

- 1) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan introspeksi berhubungan dengan prestasi kerja di sekolah yang bersangkutan.
- 2) Bahan tambahan untuk menambah wawasan dan wacana bagi guru kaitannya dengan upaya peningkatan prestasi kerja sesuai profesi yang ditekuni.

b. Kepala Sekolah

- 1) Kritik kepala sekolah, sehingga dapat melakukan peningkatan peran dan kepemimpinannya membuang perilaku yang jelek dan melanjutkan kebiasaan yang baik sehingga prestasi kerja guru dapat terbangun lebih baik.
- 2) Tambahan wawasan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai kepala sekolah.

2. Manfaat Teoritis

- a. Menambah perbendaharaan khasanah keilmuan mengenai penelitian kependidikan
- b. Bahan acuan bagi peneliti yang lain yang sejenis, untuk mengupas yang lebih luas.



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

E. Telaah Pustaka

Sebagaimana telah dikemukakan di atas, bahwa penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh kompetensi guru dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo tahun 2004/2005.

Hal ini dilakukan mengingat belum banyak yang mengadakan penelitian mengenai kompetensi guru dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru, peneliti menjumpai beberapa skripsi yang agak relevan dengan ini yakni:

1. "Persepsi tentang Cara Mengajar Guru dan Intensitas Bimbingan Orangtua Kaitannya dengan Prestasi Belajar Mata Pelajaran PPKn pada Kelas III SMU Muhammadiyah 1 Sukoharjo tahun pelajaran 2003/2004", skripsi Sdr. Etik Hery Sulistyowati Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta, hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa cara mengajar guru dan intensitas bimbingan orang tua mempunyai hubungan signifikan terhadap prestasi belajar anak mata pelajaran PPKn.
2. "Pengaruh Perhatian Orangtua dan Kelengkapan Fasilitas Belajar terhadap Prestasi Belajar PPKn pada Siswa Kelas II SMK Muhammadiyah 3 Sukoharjo tahun pelajaran 2004/2005", skripsi Sdr. Syu'bah Akhmadi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta, hasilnya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan perhatian orang tua dan kelengkapan belajar anak terhadap prestasi belajar.
3. Skripsi Sdr. Rio Nofri Rahmoko, yang berjudul: "Pengaruh Lingkungan Keluarga dan Intensitas Belajar Anak Terhadap Prestasi Belajar PPKn pada Siswa Kelas II SMU Negeri 3 Wonogiri tahun pelajaran 2003/2004," dalam kesimpulannya mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan keluarga dan intensitas kegiatan belajar anak hubungannya dengan prestasi belajar PPKn pada siswa kelas II SMU Negeri 3 Wonogiri tahun pelajaran 2003/2004.

Penelitian yang akan penulis lakukan mempunyai spesifikasi yang berbeda dengan penelitian tersebut di atas sebab dalam penelitian berbicara tentang kompetensi guru dan persepsi kepemimpinan kepala sekolah yang keduanya sangat erat hubungan kerjanya, sehingga apabila hasilnya keduanya mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja akan bisa dijadikan

bagian untuk membangun hubungan guru dengan kepala sekolah sehingga prestasi kerja akan membaik.

Hal lain yang menunjukkan perbedaan adalah tempat penelitian yakni SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo tahun pelajaran 2004/2005, dan subjek penelitian ini adalah guru SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo tahun pelajaran 2004/2005.

Untuk membahas permasalahan yang ada dalam penelitian ini, penulis kemukakan kajian teori yang terkait dengan Kompetensi Guru dan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan variabel bebas serta kajian teori mengenai Prestasi Kerja yang menjadi variabel terikat.

F. Metodologi Penelitian

1. Menentukan Subyek Penelitian

a. Populasi

Menurut Sutrisno Hadi, populasi ialah "seluruh penduduk yang dimaksudkan untuk diselidiki."¹³ Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto adalah "keseluruhan subjek penelitian"¹⁴ Juga, "keseluruhan unsur-unsur yang memiliki satu atau beberapa ciri atau karakteristik yang sama."¹⁵ Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa populasi adalah seluruh subjek yang akan diteliti.

¹³ Sutrisno Hadi, *Statistik II.*, hal. 220.

¹⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur.*, hal. 108.

¹⁵ Anto Dajan, *Pengantar Metode Statistik*, Cet. XIV (Jakarta: LP3ES, 1991), II, hal. 110.

b. Sampel

Sampel adalah "sebagian atau wakil populasi yang diteliti,"¹⁶ dan menurut Irawan, "sampel ialah suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya."¹⁷ Maka dapat disimpulkan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi atau wakil populasi yang dapat merepresentasikan populasinya.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan populasi seluruh guru SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo tahun 2004/2005 yang berjumlah 51 orang guru, yang semuanya dijadikan sampel atau penelitian populasi, semua populasi dijadikan sampel.

2. Variabel Penelitian

Variabel ialah "objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian."¹⁸ Herman Waluyo, mengatakan: "Variabel ialah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai."¹⁹ Dari pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa variabel adalah objek yang akan diteliti dengan apapun.

Kemudian variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua, yakni variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas ialah variabel yang mempengaruhi, sedangkan variabel terikat adalah variabel yang merupakan akibat.

¹⁶Suharsimi Arikunto, *Prosedur.*, hal. 109.

¹⁷Irawan Soehartono, *Metode.*, hal.]

¹⁸Suharsimi Arikunto, *Prosedur.*, hal. 96.

¹⁹Herman J. Waluyo, *Penelitian Kuantitatif* (Surakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan UNS, 1991), hal. 106.

Dengan demikian variabel bebasnya adalah Kompetensi Guru (X_1) dan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah Prestasi Kerja Guru (Y).

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Metode Angket

1) Pengertian Metode Angket

Metode angket sering disebut juga dengan metode kuesioner,²⁰ maksudnya ialah "pengumpulan data dengan menterahkan menyerahkan atau mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi sendiri oleh responden."²¹ Sedangkan menurut Suharsimi, ialah "sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui."²² Dan Sudjana, mengatakan: "Angket, yakni cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar isian atau daftar pertanyaan yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga calon responden hanya tinggal mengisi atau menandainya dengan mudah dan cepat."²³

²⁰Sutrisno Hadi, *Metodologi Reasearch*, Cet. I (Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM, 1973), II, hal. 186.

²¹Irawan Soehartono, *Metode.*, hal. 65.

²²Suharsimi Arikunto, *Prosedur.*, hal. 128.

²³Sudjana, *Metoda Statistika*, Edisi ke-6, Cet. VI (Bandung: Tarsito, 2002), hal. 8.

2) Prosedur Penyusunan Angket

a) Menetapkan tujuan

Tujuan menyusun angket ini untuk memperoleh data mengenai kompetensi guru dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah serta prestasi kerja guru.

b) Menentukan jenis angket

Jenis angket dalam penelitian ini ialah angket tertutup, angket langsung dan tak langsung.

c) Menentukan banyak item pertanyaan

d) Membuat kisi-kisi angket

e) Menentukan skor

Dalam menentukan skor atau pedoman penilaian atas jawaban angket dengan kriteria (semua variabel: prestasi kerja guru, kompetensi guru, persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah), sebagai berikut:

Jawaban :	Sangat Setuju (SS)	bobot 4
	Setuju (S)	bobot 3
	Kurang Setuju (KS)	bobot 2
	Tidak Setuju (TS)	bobot 1

3) Uji Coba Angket

a) Uji Validitas

Validitas maksudnya adalah "suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen."²³ Kevalidan alat tes ditentukan oleh "ketepatan dan kecermatan hasil pengukuran."²⁴

²³Suharsimi Arikunto, *Prosedur*, hal. 144.

²⁴Saifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, Cat. IV (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), hal. 43.

"Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat."²⁵

Selanjutnya untuk mengetahui validitas data pengukuran angket penulis menggunakan rumus Korelasi Product Moment, sebagai berikut:²⁶

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

n = jumlah subjek

x = skor item

y = skor total

Kriteria uji validitas yaitu apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} berarti korelasi yang nyata antara kedua variabel tersebut, sehingga alat ukur itu valid dan apabila berlaku sebaliknya r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} berarti tidak valid. Perhitungan analisis validitas ini memanfaatkan komputer program *SPSS 10. for MS. Windows*

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen

²⁵Suharsimi Arikunto, *Prosedur.*, hal 145.

²⁶*Ibid*, hal. 146.

cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data.

Untuk menguji reliabilitas digunakan rumus Alpha, sebagai berikut:²⁷

$$r_{11} = 1 \left(\frac{k}{(k - 1)} \right) \left(\frac{\Sigma_b^2}{\Sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11}	= reliabilitas instrumen
k	= banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
Σ_b^2	= jumlah varians butir
Σ_1^2	= varians total

Harga r_{11} yang diperoleh dikonsultasikan dengan tabel harga product moment dengan taraf signifikan 5%. Dan apabila r_{11} lebih besar dari r_{tabel} maka angket tersebut telah reliabel.

b. Metode Dokumentasi

Sesuai dengan namanya dokumentasi, metode ini untuk menggali data yang bersumber dari dokumen-dokumen baik itu tertulis maupun cetak, hal ini mengacu pada pendapat Suharsimi Arikunto, yang mengatakan: "Dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku majalah

²⁷*Ibid.*, hal. 171.

seperti buku-buku, majalah, dokumen peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya."²⁸

Metode ini digunakan penulis untuk mendapatkan data, utamanya berupa nama-nama guru dan data lain yang terkait dengan penelitian ini, yaitu SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo tahun pelajaran 2004/2005.

4. Teknik Analisis Data

a. Deskripsi Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, maka teknik analisis data yang dipakai adalah dengan menggunakan statistik deskriptif. Menurut Irawan Soehartono dalam buku Metode Penelitian Sosial, mengatakan: "Statistik deskriptif, yaitu yang menyajikan ukuran-ukuran kecenderungan sentral seperti mean, median, atau modus; ukuran-ukuran penyebaran seperti simpangan baku, kuartil, atau range; atau ukuran korelasi seperti koefisien korelasi Pearson atau Spearman."²⁹

Nilai untuk setiap variabel dideskripsikan dalam tabel distribusi frekuensi. Sebelum tabel dibuat ditentukan lebih dahulu rentang, banyak kelas, panjang kelas interval, dan ujung kelas pertama. Rentang ditentukan dari nilai tertinggi dikurangi nilai terendah, sedang banyaknya kelas dipakai rumus $1 + 3,3 (\log n)$, dan panjang kelas interval dengan membagi rentang dengan banyak kelas.

²⁸*Ibid.*, hal. 206.

²⁹Irawan Soehartono, *Metode.*, hal. 54.

Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini digunakan teknik analisis data yang dipakai adalah statistik deskriptif guna memaparkan data dan statistik induktif untuk membuktikan hipotesis. Statistik.. diskriptif berguna untuk menampilkan jumlah case (cacah), mean, deviasi standar/standart error, nilai minimum, nailai maksimum, dan selang kepercayaan untuk masing-masing variabel dan dapat pula dibuat grafik dalam bentuk histogram.

Nilai atau skor untuk perolehan setiap variabel dideskripsikan dalam tabel distribusi frekuensi. Sebelum tabel dibuat ditentukan terlebih dahulu rentang, banyak kelas interval, panjang kelas interval dan ujung kelas pertama. Sedangkan kecenderungan hasil pengukuran untuk masing-masing variabel, menggunakan rerata idcal sebagai norma pembanding yang terdiri atas tiga kategori, yaitu

$$> M_i + 1 S_{Bi} = \text{tinggi/sangat}$$

$$M_i - S_{Bi} \leq M_i + 1 S_{Bi} = \text{sedang/cukup}$$

$$< M_i - 1. S_{Bi} = \text{rendah/kurang}$$

Untuk menentukan setiap kategori adalah berdasarkan kurva distribusi normal yang secara teori berjarak enam SD. Besarnya hitungan rerata ideal (M_i) dan simpangan baku ideal (S_{Bi}) menggunakan rumus sebagai berikut:

$$M_i = \frac{1}{2} (\text{nilai ideal tertinggi} + \text{nilai ideal terendah})$$

$$S_{Bi} = \frac{1}{6} (\text{nilai ideal tertinggi} + \text{nilai ideal terendah})$$

b. Uji Prasyarat

Sebelum data yang masuk dianalisis terlebih dahulu penulis lakukan uji prasyarat, hal ini dilakukan agar hasil atau kesimpulan yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan. Adapun Uji prasyarat ini ialah :

1). Uji Normalitas

Uji Normalitas yang penulis lakukan dengan menggunakan uji Liliefors, uji ini dilakukan dengan menggunakan penafsiran rata-rata dan simpangan baku (S), dengan maksud untuk mengetahui normalitas data masing-masing variabel. Dengan kesimpulan apabila L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} maka H_0 diterima, dan apabila L_{hitung} lebih besar maka H_0 ditolak. Pelaksanaan pengujiannya dengan menggunakan fasilitas *SPSS 10 for MS Windows*.

a) Hipotesa

H_0 : Sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal

H_1 : Sampel tidak berasal dari populasi yang berdistribusi normal

b) Prosedur

(1) Pengamatan $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ dijadikan bilangan baku

dengan

$$\text{rumus: } Z_i = \frac{X_i - X_2}{SD}$$

(2) Tiap angka baku menggunakan tabel distribusi normal baku,

peluang

$$F(Z_i) = P(Z \leq Z_i)$$

- (3) Menghitung proporsi $Z_1, Z_2, Z_3, \dots, Z_n$ yang lebih kecil atau sama dengan Z_i yang dinyatakan banyak

$$S(Z_i) = \frac{(Z_1, Z_2, Z_3, \dots, Z_n)}{N} \leq Z_i$$

- (4) Menghitung selisih $F(Z_i) - S(Z_i)$

2). Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk menguji apakah penelitian ini berasal dari populasi yang homogen (sejenis), langkah yang dipakai sebagai berikut:

- a) Varians gabungan dari sampel

$$S^2 = \frac{\sum (n_i - 1) S_i^2}{\sum (n_i - 1)}$$

- b) Mencari harga satuan B

$$B = (\log S^2) \sum (n_i - 1)$$

- c) Statistik uji

$$X^2 = (L_n 10) \oplus B - \sum (n_i - 1) \log S_i$$

- d) Analisis

Kriteria uji :

$$H_0 \text{ diterima jika } X^2 < X^2_{(1-\alpha)(k-1)}$$

$$H_0 \text{ ditolak jika } X^2 > X^2_{(1-\alpha)(k-1)}$$

H_0 diterima berarti sampel berasal dari populasi yang homogen

H_0 ditolak berarti sampel berasal dari populasi yang tidak homogen

3) Uji Linieritas

Uji linieritas menggunakan bantuan jasa *SPSS 10 for MS Windows* dengan menggunakan uji Anova untuk memperoleh koefisien F. kriteria pengujiannya apabila F hitung > F tabel atau $p < 0,05$ berarti data dari variabel tersebut linier

c. Analisis Data

Untuk menganalisa data dapat menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan analisis regresi ganda. Langkahnya sebagai berikut:

1). Analisis Regresi Satu Variabel

a) Persamaan garis regresi satu variabel X_1 Y

(1) Persamaan garis regresi satu variabel adalah $y = a + b x_1$

Dengan metode skor deviasi harga a dan b dicari dari

$$a = \frac{\Sigma(Y_1) (\Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)(\Sigma X_1 Y_1)}{N ((\Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)^2)}$$

$$b = \frac{N (X_1 Y) - (\Sigma X_1)(\Sigma Y_1)}{N (\Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)^2}$$

(2) Mencari koefisien korelasi antara kriterium Y dengan variabel X_1 , dengan teknik korelasi product moment

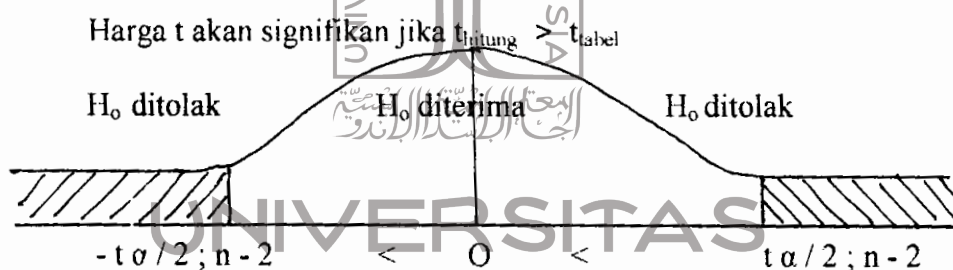
$$r_{xy} = \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}$$

(3) Menghitung statistik uji t

Uji signifikansi korelasi adalah dengan retest, Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual menerangkan variasi variabel terikat. Kriteria pengujian yang digunakan jika t hitung lebih besar daripada t tabel pada taraf signifikansi 5%, maka H_0 ditolak. Jika t hitung lebih kecil daripada t tabel, maka H_a diterima. yaitu:

$$t = \frac{r_{x_1y}}{\sqrt{1 - r_{x_1y}^2}} \sqrt{n - 2}$$

(4) Daerah kritik



- b) Persamaan garis regresi satu variabel X_2 dengan Y dicari seperti pada persamaan garis regresi satu variabel X_1 dengan Y dengan mengganti X_1 menjadi X_2 .

2). Analisis Regresi Dua Variabel

Uji ini digunakan untuk analisis antara variabel satu dengan variabel yang lain secara konseptual mempunyai hubungan kausal atau fungsional. Regresi linier berganda, karena variabel bebasnya terdiri dari beberapa. Kriteria pengujian yang digunakan jika t hitung lebih besar daripada t tabel pada taraf signifikansi 5% berarti ada regresi.

Adapun bentuk regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : variabel prestasi kerja

b_0 : konstanta regresi berganda

b_1b_2 : koefisien regresi

X_1 : kompetensi kerja guru

X_2 : kepemimpinan

X_3 : persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah

Langkah perhitungan analisisnya adalah sebagai berikut:

a) Menentukan persamaan garis variabel

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 \text{ di mana:}$$

Y = kriterium (prestasi kerja guru)

X_1 = variabel pertama (kompetensi guru)

X_2 = variabel kedua (persepsi guru tentang kepemimpinan kepala

Sekolah)

Dengan harga koefisien b_0 , b_1 , dan b_2 dicari dengan rumus berikut ini:

$$b_0 = Y - b_1X - b_2X$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1y) - (\sum x_1x_2)(\sum x_2y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2y) - (\sum x_1x_2)(\sum x_1y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1x_2)^2}$$

di mana : b_1 = koefisien variabel satu

b_2 = koefisien variabel dua

Keterangan :

$$\sum y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}$$

$$\sum x_1 y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{N}$$

$$\sum x_1^2 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N}$$

$$\sum x_2 y = \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{N}$$

$$\sum x_2^2 = \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{N}$$

$$\sum x_1 x_2 = \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{N}$$

- b) Menentukan koefisien korelasi ganda antara Y dengan variabel X_1 dan X_2 digunakan :

$$R_{y(1,2)} = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}$$

atau

$$R_{y(1,2)}^2 = \frac{JK(\text{reg})}{\sum y^2}$$

$$JK(\text{reg}) = b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y$$

- c) Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara (X_1) terhadap (Y), (X_2) terhadap (Y), serta (X_1) dan (X_2) terhadap (Y). dalam hal ini bahwa untuk mengukur korelasi antara dua variabel dengan mengeluarkan pengaruh satu atau beberapa variabel. Kreteria pengujian yang digunakan jika nilai F hitung lebih besar daripada F

tabel atau nilai probabilitas (p) lebih kecil 0,05. Artinya ada pengaruh antara variabel X_1 terhadap variabel Y , variabel X_2 terhadap Y , dan X_1, X_2 terhadap variabel Y . Adapun semua perhitungan akan dikerjakan dengan bantuan komputer program *SPSS 10.for Windows*

Nilai hasil koefisien korelasi antara kriterium dengan variabelnya sudah diketahui, maka selanjutnya dipakai rumus:

$$F_o = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

F_o = harga F_{hitung}

R = Koefisien korelasi antara kriterium dengan variabel-variabelnya

n = cacah kasus

K = cacah variabel

H_o = diterima jika $F_{reg} > F_{tabel}$

d) Daerah kritik, untuk taraf signifikan 5%



(1) Menghitung sumbangan tiap-tiap variabel

Sumbangan efektif atau kontribusi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan oleh variabel (X_1) terhadap (Y), (X_2) terhadap (Y), serta (X_1) dan (X_2) terhadap (Y). Hal ini dapat dilihat dari tabel yang menyatakan

besarnya Adjusted R Square baik secara parsial maupun secara simultan. Langkah perhitungan manual adalah:

(a) Sumbangan relatif tiap-tiap variabel/prdiktor

(1) Prediktor X_1

$$SR\% x_1 = \frac{b_1 \sum x_1 y}{JK_{reg}} \times 100\%$$

(2) Prediktor X_2

$$SR\% x_2 = \frac{b_2 \sum x_2 y}{JK_{reg}} \times 100\%$$

b) Sumbangan efektif tiap variabel/prediktor

(1) Prediktor X_1

$$SE\% x_1 = SR\% X_1 \times R^2$$

(2) Prediktor X_2

$$SE\% x_2 = SR\% X_2 \times R^2$$

Dalam penelitian ini untuk menganalisa data digunakan jasa komputer program *SPSS for Windows*.

G. Sistematika Penelitian

Sistematika dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memberi gambaran secara global penelitian sehingga mempermudah pembaca memahaminya. Adapun sistematika sebagai berikut:

Bab pertama merupakan pendahuluan yang mengungkapkan: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, telaah pustaka, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

Bab kedua berisi tentang landasan teori yang menjelaskan tentang: prestasi kerja, kompetensi guru, persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah.

Bab ketiga membicarakan masalah keadaan SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo, antara lain : sejarah berdirinya SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo, visi dan misi, keadaan guru, karyawan dan siswa.

Bab keempat berisi tentang: deskripsi data penelitian uji prasyarat dan uji hipotesa dan pembahasan hasil penelitian

Bab kelima berisi tentang kesimpulan, implikasi dan saran.



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

BAB II

PRESTASI KERJA, KOMPETENSI GURU DAN PERSEPSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

A. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia yang disusun oleh W.J.S. Poerwadarminta kata "prestasi" adalah "hasil yang telah dicapai (dilakukan, dikerjakan dsb)."³⁰ Berangkat dari makna kata tersebut yang dimaksud "prestasi" dalam penelitian ini adalah hasil dari suatu kegiatan guru yang telah dikerjakan menurut kemampuan. Selanjutnya makna kata "kerja" dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia ialah "perbuatan melakukan sesuatu; sesuatu yang dilakukan atau diperbuat."³¹ Kemudian yang dimaksud dalam penelitian ini mengenai makna prestasi kerja adalah hasil yang telah dikerjakan atau yang diperbuat guru setelah melakukan proses pendidikan yakni kegiatan belajar mengajar, baik dalam kelas maupun di luar kelas.

Dalam melaksanakan tugas pendidikan hendaknya guru mempunyai kemauan dan kesungguhan dan tidak setengah-setengah antara menekuni profesi guru dengan pekerjaan lain, kalau hal itu yang terjadi maka guru tersebut dalam melaksanakan tugas bisa digolongkan kurang adanya kesungguhan mengemban tugas mulia, yakni melaksanakan amanat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yakni mencerdaskan kehidupan bangsa.

³⁰W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Cet. VII (Jakarta: PN. Balai Pustaka, 1984), hal. 768.

³¹*Ibid*, hal. 492.

"Rakyat Jepang sejak dahulu kala mempunyai satu sikap hidup yang dinamakan 'makoto' atau dapat, diterjemahkan menjadi kesungguhan."³²

Kondisi eksternal sebagai elemen penentu kinerja seseorang adalah seberapa jauh kondisi-kondisi eksternal mendukung produktivitas guru. Meskipun seorang guru mempunyai tingkat keterampilan, kalau tanpa dari dukungan lingkungan yang kondusif, maka upaya yang dilakukan akan sulit dapat mencapai hasil yang maksimal. Unsur luar dari seseorang akan mempengaruhi juga terhadap prestasi kerja menjadi lebih berkualitas dan mencapai hasil dengan lebih baik seperti unsur kepemimpinan dalam lembaga kerja.

Prestasi kerja guru dapat direfleksikan dalam tugasnya sebagai pengajar atau pelaksana administrasi kegiatan mengajar, diistilahkan bahwa kerja guru nampak pada kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan penilaian proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi oleh dorongan kerja dan disiplin profesional. Gambaran hasil kerja seorang guru berkaitan dengan tugas yang diembannya dapat didasarkan pada tanggungjawab profesional yang dimiliki oleh guru.

Dengan prestasi kerja yang baik diharapkan seseorang melakukan pekerjaannya dapat secara efektif dan produktif. Perwujudan unjuk kerja ini bersumber pada kualitas kompetensi yakni aspek kepribadian mencakup aspek religi, intelektual, sosial, pribadi, fisik dan moral. Hal ini berarti seseorang dipandang memiliki kualitas kerja yang tinggi dan keunggulan dalam kompetensi.

³²Eko Henryanto dan BN. Marbun (Penyunting), *Pengendalian Mutu Terpadu(TQC), Antologo tentang Asal-usul, Penerapan dan Suka-duka Praktek Pengendalian Mutu Terpaad*, Cet. III (PT. Pustaka Binaman Pressindo, 1993), hal. 32.

Lebih lanjut dikatakan oleh Sayidiman Suryohadiprojo bahwa, siapa pun yang ingin mendapat hasil maksimal baik, harus ada kesungguhan dalam berbuat atau beramal dalam satu pekerjaan, dijelaskan dalam makalahnya yang berjudul "Kesungguhan Membina Semangat Kerja":

Dalam sikap itu yang dipentingkan bukan sasaran, melainkan cara bertindak seseorang untuk mencapai sasaran itu; yaitu apakah dilakukan dengan penuh kejujuran dan kesungguh-sungguhan. Oleh sebab itu yang menjadi titik pusat perhatian bukanlah hasil perbuatan, melainkan perbuatannya itu sendiri. ... sukses atau gagal dalam usaha tidak merupakan perhatian utama.³³

Jadi orang bekerja itu menurut Sayidiman, semua pekerjaan dalam masyarakat adalah penting, sebab semua pekerjaan itu mempunyai fungsi untuk membuat masyarakat dapat berjalan dalam proses hidup dan kehidupan. Kerja itu adalah kegiatan melakukan sesuatu dan orang kerja itu ada hubungannya dengan mencari penghidupan atau finansial atau bertujuan untuk mendapatkan imbalan dari jasa yang dilakukan atau prestasi yang telah diberikan. Maka yang menjadi ukuran bukanlah pekerjaan apa yang dilakukan tetapi bagaimana seseorang itu melakukan pekerjaan dan inilah yang disebut sikap seseorang atau prestasi kerja seseorang.

Nanang Fattah dalam buku Landasan Manajemen Pendidikan, mengatakan: "Prestasi kerja atau penampilan kerja (performance) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu."³⁴

³³*Ibid*

³⁴Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Cet. VII (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), hal. 19.

Jadi prestasi kerja seseorang akan menjadi baik apabila ia mempunyai sikap (performance) dan motivasi tinggi, serta kesungguhan untuk bekerja. Orang yang bekerja tanpa motivasi akan lemah dan tidak bergairah dalam bekerja, maka motivasi itu harus ditampilkan pada diri seseorang, antara lain: ingin dapat imbalan yang besar, dapat bekerja secara terus menerus. Maka bagaimana cara membangun motivasi itu agar ketika bekerja mempunyai semangat.

Slameto yang menukil tulisan Maslow dalam buku *Belajar dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*, menyebutkan: "tingkah laku dibangkitkan oleh kebutuhan-kebutuhan tertentu."³⁵ Pendapat itu dapat disimpulkan bahwa kata "kebutuhan-kebutuhan" itu dimaksud adalah motivasi. Menurut McDonald, seperti yang dikutip oleh Oemar Hamalik, "Motivation is a energy within the person characterized by affective arousoa and anticipatory goal reactions. Motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif dan reaktif untuk mencapai tujuan."³⁶

Dengan demikian dorongan atau motivasi itu diperlukan bagi para pendidik, untuk memperoleh pengalaman mengajar diperlukan dorongan atau motivasi mengajar, begitu juga untuk memperoleh prestasi kerja yang baik diperlukan pula pengalaman meraih prestasi kerja dengan motivasi meraih prestasi kerja.

³⁵Slameto, *Belajar dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhi*, Cet. IV, Edisi Revisi (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003), hal. 171.

³⁶Oemar Hamalik, *Psikologi Belajar Mengajar*, Penyunting Harry Suryana, Cet. II (Banddung: PT. Sinar Baru Algensindo, 2000), hal. 173.

"Dorongan untuk belajar itu bisa berasal dari dalam diri dan bisa pula dari luar."³⁷ Dorongan dari dalam misalnya keinginan atau kemauan, jika mempunyai harapan untuk berprestasi tentu saja harus berupaya bagaimana meraih prestasi kerja yang baik. Sedangkan dorongan dari luar misalnya, ketika kita melihat orang yang meraih hadiah, maka akan muncul harapan untuk berbuat yang sebaik-baiknya.

Dengan demikian motivasi itu sangat diperlukan bagi setiap orang dalam melakukan kegiatan, seperti yang diungkapkan oleh David C. McClelland, sebagaimana dikutip oleh Nanang Fattah dalam buku "Landasan Manajemen Pendidikan" yang berbunyi:

Berdasarkan hasil penelitiannya bahwa motif berprestasi mempunyai pengaruh yang jauh lebih penting untuk keberhasilan atau kegagalan sesuatu perusahaan industri, dibanding motif manapun. Motif ini mempunyai sifat utamanya ialah berusaha mencapai standar tertentu yang sangat baik. Ia mengikatkan dirinya sendiri secara emosional untuk menyelesaikan tugas yang dipandang bernilai dan sukar.³⁸

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Pola kerja seseorang berbeda dengan yang lain, karena adanya perbedaan karakter, sikap, dan motivasi dari individu masing-masing. Dalam hal kasus seorang pegawai atau karyawan yang memiliki sikap jelek, prestasi kerja rendah, dan tidak mempunyai kesungguhan dalam bekerja disebabkan beberapa masalah.

³⁷Departemen Agama RI, *Metodologi Pendidikan Agama Islam* (Jakarta: Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam, 2002), hal. 40.

³⁸Nanang Fattah, *Landasan..*, hal. 20.

Karyawan yang tidak mempunyai prestasi tinggi, kemungkinan faktor yang berpengaruh adalah ketrampilan, sumber. Setiap orang dapat dipastikan mempunyai berbagai kebutuhan, baik kebutuhan secara lahir maupun kebutuhan batin. Kebutuhan lahir dapat dicontohkan seperti pakaian, makanan, dan tempat tinggal dan lain-lain, dan kebutuhan batin dapat berupa rasa aman, kesuksesan, tenteram, dan nyaman dalam hidup, dari semua itu erat sekali hubungannya dengan suatu pekerjaan. Apabila pekerjaan terpenuhi maka akan muncul pada diri seseorang mengenai hasil pekerjaan, inilah yang disebut prestasi kerja.

Dengan bersungguh-sungguh kerja seseorang akan mendapatkan pengalaman dan pengetahuan, seperti yang diungkapkan oleh Muis Sad Iman dalam buku Pendidikan Partisipatif, yakni "Dengan bekerja manusia mendapat pengalaman dan pengetahuan. Pengetahuan itu menimbulkan pengertian mengenai benda, makhluk, gejala, dalil, teori, yang berguna untuk mencapai tujuan."³⁹

Prestasi kerja seorang akan menjadi baik dan atau buruk karena dipengaruhi oleh beberapa faktor:

³⁹Muis Sad Iman, *Pendidikan Partisipatif Menimbang Konsep Fitrah dan Progresivisme John Dewey*, Kata Pengantar Imam Barnadib dan Penyunting Suyanto Thohari, Cet. I (Yogyakarta: Safiria Insania Press dan Magister Studi Islam UII, 2004), hal. 66.

a. Yang bersumber dari individu itu sendiri:

Kelemahan psikologi

Kelemahan fisiologi

Demotivasi

Faktor personalitas

Keusangan dan ketuaan

Preparasi posisi

Orientasi nilai

b. Yang bersumber dari dalam organisasi

Sistem organisasi

Peeranan organisasi

Kelompok-kelompok dalam organisasi

Perilaku yang berhubungan dengan pengawasan

Iklim organisasi

c. Yang bersumber dari lingkungan eksternal organisasi

Keluarga

Kondisi ekonomi

Kondisi hukum

Nilai-nilai sosial

Peranan kerja

Perubahan teknologi

Perkumpulan-perkumpulan.⁴⁰

⁴⁰Nanang Fattah, *Landasan*, hal. 21-22.

Dari uraian di atas dapat penulis simpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja atau bekerjasehingga tidak mempunyai prestasi kerja yang bagus ada 3 hal; yakni :

- 1) Faktor intern pribadi; bekerja tanpa pengetahuan cukup, tak ada motivasi, fisik lemah dan lain-lain jelas tak akan menciptakan prestasi kerja tinggi;
- 2) Faktor organisasi, yayasan atau lembaga pengelola tidak menggunakan sistem organisasi yang baik, tak ada pembinaan dari lembaga, keadaan pengurus yang tak kondusif, akan menimbulkan gairah kerja kurang yang akhirnya mutu kerja rendah.
- 3) Faktor lingkungan; gaji rendah, ekonomi lemah, kondisi keluarga tak mendukung akibatnya kerja seseorang jadi lemah tanpa semangat.

Ketiga faktor tersebut saling kait-mengkait satu dengan lainnya, misalnya faktor pertama terpenuhi dan faktor kedua tidak terpenuhi, penulis mengira tidak ada sistem kerja yang teratur, rapi dan terkoordinasi dengan organisasi lembaga atau yayasan pengelola dengan baik, begitu pula sebaliknya.

3. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian itu sangat penting, mengingat penilaian adalah instrumen untuk melihat tingkat ketercapaian suatu pekerjaan yang telah dikerjakan atau diperbuat oleh seseorang atau lembaga. Jadi untuk mengetahui berhasil atau tidak suatu pekerjaan dituntut adanya penilaian atau istilah lain evaluasi.

Evaluasi menurut Oemar Hamalik adalah "suatu proses yang sangat penting dalam proses pendidikan guru, tetapi pihak-pihak yang terkait dalam program itu seringkali melalaikan atau tidak menghayati sungguh-sungguh proses evaluasi tersebut."⁴¹ Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto, "menilai adalah mengambil suatu keputusan dengan ukuran baik buruk."⁴² Lain halnya dengan Moh. Uzer Usman mengatakan: "Kompetensi yang harus dimiliki setiap calon guru salah satunya adalah kemampuan melaksanakan program pengajaran yang merupakan salah satu kriteria keberhasilan pendidikan, prajabatan guru, maka perlu adanya semacam instrumen penilaian yang dapat mengungkapkan aspek-aspek ketrampilan yang sifatnya dasar dan umum."⁴³ Juga pendapat Nanang Fattah, "Evaluasi adalah perbuatan pertimbangan menurut suatu perangkat kriteria yang disepakati dan dapat dipertanggungjawabkan."⁴⁴

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa inti dari penilaian atau evaluasi adalah untuk mengetahui tingkat kinerja sesuatu subjek, baik ini penilaiannya secara kuantitatif maupun kualitatif. Maka jelaslah bahwa penilaian itu bagian yang tak terpisahkan dari proses kinerja sesuatu subjek atau pelaku kegiatan.

⁴¹Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Cet. III (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004), hal. 180.

⁴²Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Cet. XIII (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 1997), hal. 3.

⁴³Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Cet. XIV (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2002), hal. 119.

⁴⁴Nanang Fattah, *Landasan*, hal. 107.

Kesimpulan itu bukan sesuatu yang berlebihan, karena memang penting fungsi atau tujuan penilaian itu, berikut ini dijelaskan fungsi dan tujuan penilaian, antara lain: Menurut Nanang Fattah, sebagai berikut ini:

- a. Untuk memperoleh dasar bagi pertimbangan akhir suatu periode kerja, apa yang telah dicapai, apa yang belum dicapai, dan apa yang perlu mendapat perhatian khusus.
- b. Untuk menjamin cara kerja yang efektif dan efisien yang membawa organisasi kepada penggunaan sumber daya pendidikan (manusia/tenaga, sarana/prasarana, biaya) secara efisien ekonomis.
- c. Untuk memperoleh fakta tentang kesulitan, hambatan, penyimpangan dilihat dari aspek tertentu misalnya program tahunan, kemajuan belajar.⁴⁵

Dalam buku Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan dijelaskan bahwa tujuan dan fungsi penilaian itu, dibedakan menjadi 4 macam.⁴⁶

1. Penilaian berfungsi selektif
2. Penilaian berfungsi diagnostik
3. Penilaian berfungsi sebagai penempatan
4. Penilaian berfungsi sebagai pengukur keberhasilan

⁴⁵*Ibid*, hal. 108.

⁴⁶Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar.*, hal. 9.

Dalam penilaian prestasi kerja guru atau pegawai, sasaran yang menjadi objek penilaian meliputi; kecakapan dan kemampuan melaksanakan tugas yang diberikan, penampilan dalam tugas, cara melaksanakan tugas, dan kesehatan jasmani dan rohani.

Adapun indikator penilaian prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehari-hari antara lain mencakup hal-hal berikut ini:

1. Cara bersikap
2. Kesungguhan dan semangat dalam mengajar
3. Kehadiran dalam melaksanakan tugas
4. Perilaku sehari-hari dalam lingkungan sekolah
5. Penampilan atau performace sebagai seorang guru
6. Minat terhadap pelajaran yang diampu
7. Kecakapan
8. Kreativitas
9. Motivasi

B. Kompetensi Guru

1. Pengertian Kompetensi Guru

Guru merupakan jabatan atau profesi yang mulia dipadang dari segi nilai kemanfaatannya, sehingga memerlukan keahlian dan kecakapan sebagai seorang guru. Guru juga merupakan bagian yang andil dalam hal penentuan hasil proses belajar mengajar atau proses pendidikan, walaupun bukan satu-satunya faktor, sehingga perlu mendapat perhatian dari semua pihak yang punya kepentingan dalam pendidikan.

Oleh karena manusia merupakan makhluk sosial yang selalu berkomunikasi dengan sesama, maka terjadi proses interaksi di antara manusia satu dengan yang lain, dan belajar pada dasarnya adalah bersifat personal, artinya proses terjadinya perubahan sikap dan tingkah laku atau pun hasil belajar dipengaruhi oleh faktor instrinsik (dalam diri) dan faktor ekstrinsik (luar diri). Maka dalam proses perubahan yang dipengaruhi oleh dua faktor tersebut harus melibatkan guru, orang tua, dan masyarakat.

Guru merupakan bagian dalam proses belajar mengajar harus bisa membangun diri dengan menambah kecakapan, kemampuan, pengalaman, pengetahuan, maupun kualifikasi standar ijazah yang dimiliki, posisinya guru ikut serta mencetak manusia atau anak didik akan menjadi baik atau bahkan menjadi buruk.

Permasalahan yang muncul dalam masyarakat ada kesan bahwa masih banyak guru yang terjebak pada kegiatan rutinitas yakni mengajar saja, sehingga lebih banyak menuntut kesejahteraan dibandingkan meningkatkan diri melalui pemahaman yang lebih luas dan dalam mengenai masalah kependidikan maupun profesional guru atau kemampuan kompetensi guru.

Kata "kompetensi" berasal dari bahasa Inggris "competence: 1. kecakapan, kemampuan, kompetensi, 2. wewenang."⁴⁷ Dan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata "kompetensi ialah (kewenangan) kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan suatu hal."⁴⁸

⁴⁷ John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Indonesia Inggris*, Cet. IV, Edisi Ketiga (Jakarta: PT. Gramedia, 1994), hal. 132.

⁴⁸ W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus.*, hal. 518.

Sedang secara istilah kompetensi guru merupakan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak."⁴⁹ Dan menurut Sami'an, "Kompetensi dapat diartikan sebagai kecakapan yang didasarkan pada kewenangan, ketrampilan dan pengetahuan tertentu untuk menentukan sesuatu."⁵⁰ Sedangkan menurut Oemar Hamalik, dalam buku "Pendidikan Guru", mengatakan: "Bahwa guru profesional yang bekerja melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah harus memiliki kompetensi-kompetensi yang dituntut agar guru mampu melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya."⁵¹

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki guru dalam melaksanakan tugas kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak.

Dalain mewujudkan performance atau penampilan secara tepat bagi guru sebagai pendidik dan sekaligus sebagai pengajar, ditunjukkan pada karakter yang sesuai dengan harapan yang merupakan indikator untuk melihat sikap kompetensi guru sebagai berikut:

- a. Mampu menguasai bahan yang akan diajarkan
- b. Mampu menggunakan metode, sesuai dengan materi yang diajarkan
- c. Mampu menyusun dan melaksanakan program

⁴⁹Moh. Uzer Usman, *Menjadi.*, hal. 14.

⁵⁰Sami'an, "Kompetensi Guru dalam Wawasan Kependidikan Guru", *Lontar Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, Nomor: 01/Th. IX/1999, hal. 16.

⁵¹Oemar Hamalik, *Pendidikan.*, hal. 38.

- d. Mampu menilai hasil belajar mengajar
- e. Mampu mengadakan perbaikan dan pengayaan
- f. Mampu mengadakan bimbingan dan penyuluhan
- g. Mampu menggunakan media atau alat peraga pendidikan
- h. Mampu memberi tugas siswa
- i. Mampu memberi kesempatan siswa bertanya
- j. Mampu melihat kesulitan siswa
- k. Mampu aktif dalam kegiatan ekstra kurikuler
- l. Mampu berinteraksi dengan guru lain di sekolah
- m. Mampu bersikap baik kepada pihak lain
- n. Mampu dan mempunyai semangat dalam mengajar

2. Syarat Kompetensi Profesional Guru

Oleh karena guru atau pendidik itu memegang peranan penting dalam proses belajar mengajar, maka di pundaknya terbebani tanggung jawab utama untuk menjadikan anak didik menjadi dewasa secara lahir batin.

Mengingat sangat pentingnya tugas dan tanggung jawab guru yang begitu kompleksnya, maka profesi guru harus memerlukan persyaratan khusus, hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Moh. Uzer Usman, yang menukil pendapatnya Moh. Ali, sebagai berikut:⁵²

Mengingat tugas dan tanggung jawab guru yang begitu kompleksnya, maka profesi ini memerlukan persyaratan khusus antara lain dikemukakan berikut ini:

⁵²Moh. Uzer Usman, *Menjadi*, hal. 15.

- a. Menuntut adanya ketrampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam.
- b. Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya.
- c. Menuntut adanya tingkat pendidikan keguruan yang memadai.
- d. Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya.
- e. Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.

Berbeda dengan Oemar Hamalik, ia menyebutkan sebagai berikut:

- a. Fisik
- b. Mental/kepribadian
- c. Keilmiahan/pengetahuan
- d. Ketrampilan⁵³



Sedangkan menurut Wirawan, sebagaimana yang dikutip oleh Departemen Agama Republik Indonesia, menyebutkan ada 7 macam :⁵⁴

- a. Pekerjaan penuh
- b. Ilmu pengetahuan
- c. Aplikasi ilmu pengetahuan
- d. Lembaga pendidikan profesi
- e. Perilaku profesional
- f. Standard profesi
- g. Kode etik profesi.

⁵³Oemar Hamalik, *Pendidikan*., hal. 37.

⁵⁴Departemen Agama RI, *Profesionalisme Pengawas Pendaui* (Jakarta: Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, 2003), hal. 9.

Jadi, dari uraian di atas dapat disimpulkan guru itu adalah jabatan profesional yang memerlukan berbagai persyaratan khusus yakni: mempunyai ketrampilan dan keahlian di bidangnya, pendidikan guru, dan peka dalam melihat situasi dan kondisi perkembangan dan dinamika kehidupan abad yang sedang berlangsung, serta yang tak kalah pentingnya adalah fisik dan mental kepribadian yang sehat.

3. Macam-macam Kompetensi Guru

Sama dengan profesi lain, gurupun membutuhkan sejumlah pengetahuan, metode, kecakapan yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya.⁵⁵ Oleh karena itu guru harus memiliki kompetensi yang lebih agar dalam menjalankan tugas profesinya dengan baik.

Adapun macam-macam kompetensi guru, antara lain ada 3 sebagaimana tersebut di bawah ini :⁵⁶

a. Kompetensi pribadi, meliputi:

- 1) Peka terhadap perubahan dan pembaharuan
- 2) Berpikir alternatif
- 3) Kemantapan dan integrasi pribadi
- 4) Adil, jujur dan objektif
- 5) Berdisiplin dalam menjalankan
- 6) Ulet dan tekun bekerja

⁵⁵Winarno Surachmad, *Metodologi Pengajaran Nasional* (Bandung: Jemmars, 1979), hal. 48.

⁵⁶Cece Wijaya dan A. Tabrani Rusyan, *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1991), hal 13.

- 7) Berusaha memperoleh hasil kerja yang sebaik-baiknya
- 8) .Simpatik dan menarik, luwes, bijaksana dan sederhana dalam bertindak
- 9) Bersifat terbuka
- 10) Kreatif
- 11) Berwibawa

b. Kompetensi profesional, meliputi:

- 1) Mampu menguasai bahan bidang studi
- 2) Mampu mengelola program belajar mengajar
- 3) Mampu mengelola kelas
- 4) Mampu mengelola dan menggunakan media serta sumber belajar
- 5) Mampu menilai prestasi belajar mengajar
- 6) Memahami prinsip-prinsip pengelolaan lembaga dan program pendidikan di sekolah
- 7) Terampil memberikan bimbingan dan bantuan kepada siswa
- 8) .Menguasai metode berpikir
- 9) Meningkatkan kemampuan dalam menjalankan profesinya
- 10) Memiliki wawasan tentang penelitian pendidikan.
- 11) Mampu menyelenggarakan penelitian dalam rangka pengajaran
- 12) Mampu memahami karakter siswa
- 13) Mampu menyelenggarakan administrasi sekolah
- 14) Memiliki wawasan tentang inovasi pendidikan
- 15) Berani mengambil keputusan
- 16) Memahami kurikulum dan perkembangannya

17) Mampu bekerja terencana dan terprogram

18) Mampu menggunakan waktu secara tepat

c. Kompetensi sosial, meliputi:

- 1) Terampil berkomunikasi dengan siswa
- 2) Bersikap simpatik
- 3) Dapat bekerja sama dengan BP3
- 4) Pandai bergaul dngan kawan dan mitra pendidikan.

Tetapi menurut Moh. Uzer Usman, dikelompokkan menjadi 2 bagian, yakni sebagai berikut.⁵⁷

1. Kompetensi pribadi

a. Mengembangkan kepribadian

- 1) Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- 2) Berperan dalam masyarakat sebagai warga negara yang berjiwa Pancasila
- 3) Mengembangkan sifat-sifat terpuji yang dipersyaratkan bagi jabatan guru

b. Berinteraksi dan berkomunikasi

- 1) Berinteraksi dengan sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional
- 2) Berinteraksi dengan masyarakat untuk penunaian misi pendidikan

⁵⁷Moh. Uzer Usman, *Menjadi.*, hal. 16.

c. Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan

- 1) Membimbing siswa yang mengalami kesulitan belajar
- 2) Membimbing murid yang berkelainan dan berbakat khusus

d. Melaksanakan administrasi sekolah

- 1) Mengetahui pengadministrasian kegiatan sekolah
- 2) Melaksanakan kegiatan administrasi sekolah

e. Melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran

- 1) Mengetahui konsep dasar penelitian ilmiah
- 2) Melaksanakan penelitian sederhana

2. Kompetensi profesional

a. Mengetahui landasan kependidikan

- 1) Mengetahui tujuan pendidikan nasional
- 2) Mengetahui fungsi sekolah dalam masyarakat
- 3) Mengetahui prinsip-prinsip psikologi pendidikan yang dapat dimanfaatkan dalam proses belajar mengajar

b. Mengetahui bahan pengajaran

- 1) Mengetahui bahan pengajaran kurikulum pendidikan dasar dan menengah
- 2) Mengetahui bahan pengayaan

c. Menyusun program pengajaran

- 1) Menetapkan tujuan pembelajaran
- 2) Memilih dan mengembangkan bahan pembelajaran
- 3) Memilih dan mengembangkan strategi belajar mengajar
- 4) Memilih dan mengembangkan media pengajaran yang sesuai
- 5) Memilih dan memanfaatkan sumber belajar

d. Melaksanakan program pengajaran

- 1) Menciptakan iklim belajar mengajar yang tepat
- 2) Mengatur ruang belajar
- 3) Mengelola interaksi belajar mengajar

e. Menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan

- 1) Menilai prestasi murid untuk kepentingan pengajaran
- 2) Menilai proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.

Sami'an dalam makalah " Kompetensi Guru dalam Wawasan Pendidikan Guru" menyebutkan sebagai berikut:⁵⁸

1. Kompetensi waktu
2. Kompetensi mengenai bahan
3. Kompetensi mengelola program belajar mengajar
4. Kompetensi mengelola kelas
5. Kompetensi menggunakan media/variasi
6. Kompetensi mengelola interaksi belajar mengajar
7. Kompetensi menguasai bahan landasan-landasan kependidikan
8. Kompetensi mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan di sekolah
9. Kompetensi mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah
10. Kompetensi memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan.

⁵⁸Sami'an, *Lontar.*, hal. 21.

Menurut Sardiman dalam buku *Interaksi dan Motivasi Belajar*

Mengajar, kompetensi profesional guru meliputi: ⁵⁹

1. Menguasai bahan
2. Mengelola program
3. Mengelola kelas
4. Menggunakan media/sumber
5. Menguasai landasan-landasan kependidikan
6. Mengelola interaksi belajar mengajar
7. Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran
8. Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan di sekolah
9. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah
10. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Oemar Hamalik mengatakan: bahwa guru-guru yang baik digambarkan dengan ciri-ciri sebagai berikut: ⁶⁰

1. Guru yang baik adalah guru yang waspada secara profesional. Ia terus berusaha untuk menjadikan masyarakat sekolah menjadi tempat yang paling baik bagi anak-anak muda.
2. Mereka yakin akan nilai atau manfaat pekerjaannya. Mereka terus berusaha memperbaiki dan meningkatkan mutu pekerjaannya

⁵⁹Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996), hal. 162.

⁶⁰Oemar Hamalik, *Psikologi*, hal. 38.

3. Mereka tidak lekas tersinggung oleh larangan-larangan dalam hubungannya dengan kebebasan pribadi yang dikemukakan oleh beberapa orang untuk menggambarkan profesi keguruan. Mereka secara psikologis lebih matang sehingga rangsangan-rangsangan terhadap dirinya dapat ditaksir
4. Mereka memiliki seni dalam hubungan-hubungan manusiawi yang diperolehnya dari pengamatannya tentang bekerjanya psikologi, biologi, dan antropologi kultural di dalam kelas.
5. Mereka berkeinginan untuk terus tumbuh. Mereka sadar bahwa di bawah pengaruhnya, sumber-sumber manusia dapat berubah nasibnya

Dari uraian di atas penulis menyimpulkan kompetensi profesional guru meliputi 3 kelompok:

Kelompok Pertama, yakni kompetensi pribadi yang terdiri:

- a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- b. Berinteraksi dan berkomunikasi dengan lingkungan
- c. Disiplin
- d. Objektif
- e. Aktif dan kreatif
- f. Berwibawa
- g. Mengadakan penelitian
- h. Simpatik dan menarik dalam bertindak

Kelompok kedua, yakni kompetensi profesional yang terdiri:

- a. Memahami tujuan pendidikan
- b. Menguasai bahan

- c. Menguasai metode pengajaran
- d. Menyusun program
- e. Melaksanakan program
- f. Menilai hasil dan proses belajar mengajar
- g. Menganalisa hasil penilaian
- h. Perbaikan dan pengayaan
- i. Pengadministrasian proses belajar dan mengajar

Kelompok ketiga, yakni kompetensi sosial yang terdiri:

- a. Komunikasi dengan kepala sekolah, guru dan murid baik
- b. Bekerja sama dengan komite sekolah
- c. Pandai bergaul dengan mitra pendidikan

4. Hubungan Kompetensi Guru dengan Prestasi Kerja

Pendidik merupakan komponen strategis dalam proses peningkatan sumber daya manusia yaitu menunjang keberhasilan pendidikan secara keseluruhan baik spiritual maupun material. Prestasi kerja adalah hasil usaha telah dilakukan oleh pendidik dalam kegiatan proses belajar mengajar baik dalam kelas maupun di luar kelas, apabila segala yang diusahakan ini tercapai baik maka konsep dedikasi, pengabdian, dan perjuangan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa harus menjadi bagian yang tak terpisahkan dengan diri pendidik.

Hal tersebut di atas mengandung makna bahwa prestasi kerja yang baik atau kinerja guru memberi pengaruh yang cukup berarti bagi hasil pendidikan dengan kemampuan kompetensi guru yang dimilikinya.

C. Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Pengertian Persepsi

Menurut Slameto, "persepsi ialah proses yang menyangkut masuknya pesan atau informasi ke dalam otak manusia."⁶¹

Sedangkan menurut Lindzey dan Aronson seperti yang dikutip oleh Bimo Walgito sebagai berikut:

"Persepsi sosial merupakan suatu proses seseorang untuk mengetahui, menginterpretasikan dan mengevaluasi orang lain yang dipersepsi, tentang sifatnya, kualitasnya dan keadaan yang lain yang ada dalam diri orang yang dipersepsi, sehingga terbentuk gambaran mengenai orang yang dipersepsi."⁶²

Menurut Indriyo dikatakan bahwa persepsi adalah suatu proses memperhatikan dan menyeleksi, mengorganisasikan dan menafsirkan stimulus lingkungan ⁶³. Sedangkan pendapat Leibnitz yang dikutip oleh Nasution dijelaskan bahwa persepsi adalah perangsangan yang diterima oleh seseorang sebagai akibat dari adanya pengamatan.⁶⁴

Dari uraian di atas dapat penulis simpulkan bahwa "persepsi" yang dimaksud dalam tulisan ini adalah "penglihatan, tanggapan atau pemahaman terhadap sesuatu" yakni kepemimpinan kepala sekolah. Hal yang dilakukan untuk mengetahui mengenai keadaan diri kepala sekolah, yakni untuk melihat, menginterpretasikan, dan mengevaluasi serta keadaan kepala sekolah sehingga mempunyai gambaran pandangan diri kepala sekolah.

⁶¹Slameto, *Belajar.*, hal. 102

⁶²Bimo Walgito, *Psikologi Sosial* (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2002), hal. 46.

⁶³Indriyo Gitosudarmo, dkk. 2000. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE hal. 16

⁶⁴Nasution S. 1995. *Didaktik Asas-Asas Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara hal. 156

Persepsi ini perlu dilakukan karena memang penting guna mengetahui kondisi yang sebenarnya walaupun sifatnya sangat relatif pada diri orang yang dipersepsi atau diamati. Pemikiran ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Slameto, sebagai berikut: ⁶⁵

- a. Makin baik suatu objek, orang, peristiwa atau hubungan diketahui, makin baik objek, orang, peristiwa atau hubungan tersebut dapat diingat.
- b. Dalam pengajaran, menghindari salah pengertian merupakan hal yang harus dapat dilakukan oleh seorang guru, sebab salah pengertian akan menjadikan siswa belajar sesuatu yang keliru atau yang tidak relevan;
- c. Jika dalam mengajarkan sesuatu guru perlu mengganti benda yang sebenarnya dengan gambar atau potret dari benda tersebut, maka guru harus mengetahui bagaimana gambar atau potret tersebut harus dibuat agar tidak terjadi persepsi yang keliru.

2. Hakikat Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor utama dan penting dalam mempengaruhi prestasi kerja organisasi atau perkumpulan manusia, karena kepemimpinan merupakan aktivitas dalam mencapai tujuan. "Faktor yang paling penting dalam kegiatan menggerakkan orang-orang lain untuk menjalankan kegiatan manajemen adalah kepemimpinan. Wahjosamidjo mengatakan: "Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang penting untuk mencapai tujuan organisasi."⁶⁶ lebih lanjut ditegaskan bahwa kepemimpinan menjadi

⁶⁵Slameto, *Belajar.*, hal. 102.

⁶⁶Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Edisi I, Cet. III (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2002), hal. 15.

tumpuan bagi yang berkepentingan, maka berat tanggung jawab yang diembannya, seolah-olah kepemimpinan dihadapkan berbagai faktor seperti struktur atau tatanan, koalisi, kekuasaan, dan kondisi lingkungan organisasi."⁶⁷

Karena memang benar adanya apabila keberhasilan suatu organisasi banyak ditentukan oleh kepemimpinan, pemimpin itu, "orang yang memiliki kecapakan dan kemampuan untuk mempengaruhi dan mengajak, mengumpulkan dan menggerakkan orang lain untuk menangani persoalan-persoalan yang ada pada waktu itu."⁶⁸

Kepemimpinan (leadership) menurut Marsudi ialah "segala usaha pekerjaan dan kegiatan melalui proses-proses tertentu untuk membawa masyarakat/pengikutnya ikut serta aktif dalam usaha mencapai tujuan yang telah-telah ditentukan bersama."⁶⁹ Hakikat kepemimpinan juga dikemukakan oleh Onong Uchjana, sebagai berikut: "Kepemimpinan adalah suatu proses di mana seseorang memimpin (directs), membimbing (guides), mempengaruhi (influences) atau mengontrol (controls), pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain."⁷⁰ Dan Syafaruddin mengemukakan: "kepemimpinan ialah kemampuan untuk mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu."⁷¹

⁶⁷*Ibid*

⁶⁸AM. Mangunhardjana. SJ, *Kepemimpinan.*, hal. 11.

⁶⁹Marsudi Eko, *Kepemimpinan Pancasila suatu Eksplorasi*, Edisi Revisi, Cet. II (Solo: Pilar Daya Ratman, 1989), hal. 34.

⁷⁰Onong Uchjana, *Human Relation dan Public Relations* (Bandung: Mandar Maja, 1993), hal. 135.

⁷¹Syafaruddin, *Manajemen.*, hal. 50.

Menurut Nanang Fattah, kepemimpinan adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan."⁷²

Kartini, mengatakan: Kepemimpinan itu terdapat unsur-unsur:

- kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok
- kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain
- untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.⁷³

Sedangkan Ek. Mochtar Effendy, mengatakan: "Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk meyakinkan orang lain agar orang lain itu dengan sukarela mau diajak untuk melaksanakan kehendaknya atau gagasannya."⁷⁴

Bertitik tolak dari pernyataan di atas bahwa kepemimpinan itu adalah proses bukan orang, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan itu merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok dan juga mengarahkan perbuatan bawahan, terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan adalah usaha mempengaruhi orang lain, dalam kehidupan sehari-hari sering dipakai istilah efektif atau efektivitas yang dikaitkan dengan suatu kegiatan tertentu yang telah dilakukan oleh pemimpin. Hal ini erat sekali dengan tingkat keberhasilan pencapaian tujuan yang telah digariskan.

⁷²Nanang Fattah, *Landasan*., hal. 88.

⁷³Kartini Kartono, *Pemimpin*., hal. 39.

⁷⁴Ek. Mochtar Effendy, *Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*, Cet. II (Jakarta: Bhratara, 1996), hal. 207.

Untuk mengetahui efektivitas kepemimpinan tersebut perlu mengetahui fungsi kepemimpinan. Fungsi kepemimpinan, yang dikemukakan oleh Burhanuddin ialah, sebagai berikut: ⁷⁵

- a. Fungsi yang berhubungan dengan tujuan yang akan dicapai.
- b. Fungsi yang berkaitan dengan pengarahan pelaksanaan setiap kegiatan, dalam rangka mencapai tujuan kelompok.
- c. Yang berhubungan dengan penciptaan suasana kerja yang mendukung proses kegiatan administrasi berjalan dengan lancar, penuh semangat, sehat dan dengan kreativitas yang tinggi.

Berikut pendapat James S.F. Stoner, yang dikutip oleh Wahjosumidjo sebagai berikut: ⁷⁶ Agar kelompok dapat beroperasi secara efektif, seorang pemimpin mempunyai dua fungsi pokok yaitu:

- a. *task related atau problem solving function*, dalam fungsi ini pemimpin membantu memberikan saran dalam pemecahan masalah
- b. *group maintenance function atau social function* meliputi; pemimpin membantu kelompok beroperasi lebih lancar, pemimpin memberikan persetujuan atau melengkapi anggota kelompok yang lain.

Dan menurut Mochtar Effendy, fungsi kepemimpinan itu disebutkan: ⁷⁷

- a. teladan yang baik (*uswatun hasanah*)
- b. pemersatu

⁷⁵Burhanuddin, *Analisis*., hal. 67.

⁷⁶Wahjosumidjo, *Kepemimpinan*., hal. 41.

⁷⁷Ek. Mochtar Effendy, *Manajemen*., hal. 267.

- c. pemuka
- d. pelindung
- e. pemberi nasihat
- f. pemimpin sebagai pemberi arah (directing)
- g. pemimpin sebagai penanggung jawab.

Kalau menurut Kartini Kartono adalah sebagai berikut:

Fungsi kepemimpinan ialah : memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi/pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.⁷⁸

Dari beberapa pendapat di atas dapat penulis simpulkan bahwa fungsi pemimpin antara lain pemecahan masalah yang dihadapi setiap kegiatan untuk pencapaian tujuan, pengarahan atau pembinaan setiap kegiatan, dan pengadministrasian seluruh kegiatan dalam rangka mendokumentasikan kegiatan yang telah dilaksanakan.

"Dalam kepemimpinan itu terdapat unsur pemimpin (leader), anggota (followers), dan situasi (situation) tertentu."⁷⁹ Ketiga unsur itu selalu berhubungan dan tidak bisa dipisahkan jika ingin berhasil dalam sebuah komunitas organisasi. Namun demikian faktor keberhasilan sebuah organisasi lebih ditumpukan kepada pemimpin organisasi tersebut, sehingga pemimpin harus lebih dibandingkan dengan anggota,

⁷⁸Kartini Kartono, *Pemimpin.*, hal. 61.

⁷⁹Syafaruddin, *Manajemen.*, hal. 50.

Organisasi harus dituntun untuk mengatasi 'ketidakmampuannya' yang terlatih dan untuk menyesuaikan dengan keadaan yang berubah-ubah. Kepemimpinan lah yang memberikan organisasi suatu visi dan kemampuan untuk menerjemahkan visi itu menjadi kenyataan.

Karena faktor tumpuan tersebut, T. Jacob, mengatakan dalam bukunya *Tragedi Negara Kesatuan Kleptokratis*, yang berjudul "Wahai Pemimpin: Wariskan Kecerdasan" alasan yang dikemukakan ialah "Undang-Undang Dasar kita mengedepankan pentingnya mencerdaskan kehidupan bangsa, tetapi para pemimpin yang kurang cerdas mengalihkan anggaran pencerdasan bangsa ke hedonisme yang egoistik"⁸⁰

Qodri Azizy mensinyalir dengan tulisannya yang berjudul "Dengan Ketulusan Pemimpin: Contoh dan Penggunaan Power untuk Perbaikan", dijelaskan "Dan dengan modal contoh dan ketulusan itu mereka harus berani menggunakan power (kekuatan atau kekuasaan) untuk memperbaiki moralitas bangsa dan menegakkan keadilan di tengah-tengah masyarakat."⁸¹

Dua pendapat tersebut di atas hanya sebagai penguat bagi siapa pun bahwa kepemimpinan masa depan harus memerlukan orang yang berkualitas secara lahir dan batin. Sebagai motivasi untuk menyiapkan diri manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, dan mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

⁸⁰T. Jacob, *Tragedi Negara Kesatuan Kleptokratis: Catatan di sejalaka*, Cet. I (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2004), hal. 264.

⁸¹A. Qodri Azizy, *Melawan Globalisasi*, Cet. III (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hal. 175.

Kepala Sekolah sebagai pemimpin pada lembaga pendidikan diharapkan menjadi motivator, inspirator, dan dinamisator bagi para bawahannya, sehingga akan menjadikan para pengikut melakukan apa yang menjadi tugas yang telah diberikan dengan rasa sukarela dan ikhlas, karena didorong oleh kemauan yang muncul dari dalam diri para bawahannya.

Dalam konteks kepemimpinan dalam pendidikan tidak hanya kepala sekolah, tetapi semua orang bertanggung jawab dalam proses perbaikan yang berada pada semua tingkatan lembaga pendidikan. Oleh karena itu para kepala sekolah harus mempunyai komitmen tinggi terhadap perbaikan mutu pendidikan, yakni haruslah tertuju pada mutu belajar dan hasilnya serta semua yang terlibat di dalamnya harus menjadi pendukungnya.

"Upaya memperbaiki kualitas dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh mutu kepemimpinan dan manajemen yang efektif. Dukungan dari bawah hanya akan muncul secara berkelanjutan ketika pimpinannya benar-benar berkualitas atau unggul,"⁸² hal ini seperti yang dikatakan oleh David F. Salisbury dalam buku *Five Technology in Educational Change*, yang dikutip oleh Syafaruddin.

⁸²Syafaruddin, *Manajemen*, hal. 49.

Hal lain yang harus menjadi peran pemimpin sekolah masa depan untuk menggerakkan kehidupan sekolah mencapai tujuan adalah seperti yang diungkapkan oleh Wahjosumidjo, sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah,
- b. Kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan sekolah, serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa.⁸³

Beberapa pertimbangan yang penting untuk diperhatikan adalah perspektif yang dibutuhkan para pemimpin pendidikan yang meliputi hal-hal berikut:⁸⁴

- a. *Vision and symbols*, artinya kepala sekolah harus mengkomunikasikan nilai-nilai lembaga terhadap staf, pelajar, dan masyarakat.
- b. *Management by walking about*; cara pemimpin untuk memahami, berkomunikasi, dan mendiskusikan proses yang berkembang dalam lembaga pendidikan.
- c. *For the kids*; yaitu memperhatikan semua anggota lembaga dan para pelanggan.
- d. *Autonomy, experimentations, and support for failure*; yaitu memiliki otonomi, suka mencoba hal-hal yang baru, dan memberi dukungan bagi sikap inovatif dan inisiatif guna memperbaiki kegagalan.

⁸³Wahjosumidjo, *Kepemimpinan.*, hal. 82.

⁸⁵Syafaruddin, *Manajemen.*, hal. 57-58

- e. *Create a sense of family*; menumbuhkan rasa kekeluargaan di antara semua guru, pelajar, karyawan, dan staf lainnya.
- f. *Sense of the whole, rhyme, passion, intensity, and enthusias*; yaitu menumbuhkan rasa kebersamaan, keinginan, semangat, dan potensi setiap staf.

3. Tipe-tipe Kepemimpinan

Dalam uraian ini penulis menukil dari Ek. Mochtar Effendy, yang membagi tipe kepemimpinan ada 4 macam.⁸⁵

Pertama; Otoriter (*authorian leadership*), maksudnya bahwa pemimpin selalu mengutamakan kehendaknya sendiri, hanya dia merasa cakap dan mampu dan yang lainnya harus tunduk kehendaknya.

Kedua; Kebapakan (*paternalistic leadership*), pemimpin ini bersifat seperti hubungan bapak dan anak, orang harus menghormatinya, merasa benar, dan tidak boleh membantah perintahnya.

Ketiga; Demokratis (*democratic leadership*), tipe ini selalu memperhatikan orang lain, kepentingan masyarakat, dan selalu bermusyawarah bersama.

Keempat; Intelektual (*intellectual leadership*), dia maju sebagai pemimpin karena keluasan ilmunya dan segala sesuatu dalam keputusan selalu berdasarkan pada ilmu pengetahuan.

⁸⁵Ek. Mochtar Effendy, *Manajemen.*, 215.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi akan dapat mempengaruhi jalannya organisasi itu sendiri, untuk mencapai tujuan sekolah yang dipimpinnya kepala sekolah sebagai pemimpin minimal harus memahami tentang prinsip-prinsip dan tugas kepemimpinan yang harus dilaksanakan. Dengan kepemimpinan kepala sekolah akan memberikan inspirasi bagi guru dan karyawan sekolah untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya.

Kepala sekolah di samping sebagai pemimpin, juga harus berfungsi sebagai manajer di sekolahnya, di antara kepemimpinan dan manajerial tidak dapat dipisahkan, sehingga kepemimpinan kepala sekolah akan menjiwai manajer dalam melaksanakan tugasnya. Dalam praktek kepala sekolah sering disebut sebagai manajer, pemimpin, pendidik, pengawas, pembimbing dan staf.

Untuk melaksanakan tugas kepemimpinannya kepala sekolah perlu memperhatikan nilai-nilai filosofinya yaitu *ing ngarsa sung tuladha, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani*, maksudnya pemimpin harus bisa memberikan contoh dalam berbuat sesuatu, pemimpin senantiasa membangkitkan semangat kepada staf untuk menumbuhkan ide/gagasan dan mewujudkannya, serta mendorong dan mendukung para staf untuk menghasilkan *performance* atau kinerja yang cukup meyakinkan.

Kepala sekolah yang mampu menggerakkan, mempengaruhi, mendorong membimbing dan mengarahkan guru serta menunjukkan bagaimana bekerja yang baik dalam mencapai tujuan maka kepala

sekolah akan berhasil meningkatkan kinerja para guru. Ada indikator untuk mengukur sejauh mana kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya

Berbeda dengan Kartini Kartono, ia membagi menjadi 8 tipe kepemimpinan;⁸⁶

- a. Kharismatik, pemimpin yang mempunyai daya tarik terhadap anggota yang tidak diketahui sebab-sebabnya.
- b. Paternalistik dan Maternalistik, yakni pemimpin yang harus dihormati, dihargai, dan segala yang diperintahkan tidak boleh dibantah.
- c. Militaristik, ialah yang menghendaki sistem perintah atau komando dan menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan, serta formalitas.
- d. Otokratis, adalah kepemimpinan atas dasar perintah atau pemaksaan
- e. Laissez faire, pemimpin yang selalu menyeraikan kepada bawahan, karena memang kekurangan dia sebagai pemimpin.
- f. Populistik, ialah pemimpin yang dapat membangun dengan solidaritas rakyat dan memegang nilai-nilai masyarakat yang berlaku.
- g. Administratif, pemimpin yang mampu menyelenggarakan administratif sehingga dapat dibangun efisiensi birokrasi untuk memerintah.
- h. Demokratis, memberi kesempatan kepada bawahan ikut berpikir memecahkan persoalan yang dihadapi.

Dari uraian di atas penulis dapat simpulkan bahwa tipe-tipe kepemimpinan dapat dibedakan menjadi 9 macam, yakni:

⁸⁶Kartini Kartono, *Pemimpin.*, hal. 51.

- a. Demokratis
- b. Otoriter
- c. Laisser faire
- d. Paternalistik
- e. Administratif
- f. Populis
- g. Militeristik
- h. Intelektual
- i. Kharismatik.

4. Ciri Keberhasilan Kepemimpinan

Keberhasilan kepemimpinan sebenarnya sulit untuk diukur, dengan jawaban berhasil dan gagal. Sebab tidak ada kriteria yang bisa menjadi tolok ukur yang mantap. Konsep keberhasilan kepemimpinan berbeda antara satu dengan lainnya, sehingga sulit menyatakan berhasil atau gagal.

Namun demikian sering mendengar keberhasilan itu ditandai dengan produktivitas dan efektivitas pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan pada dirinya. Hal ini seperti perusahaan, dikatakan berhasil apabila aktivitasnya naik dan semua yang diproduksi berkembang pesat.

Tetapi, bukannya kemudian tidak bisa diukur tingkat keberhasilan suatu kepemimpinan, ada beberapa indikator keberhasilan suatu kepemimpinan, seperti yang disebut oleh Kartini Kartono, yakni:⁸⁷

⁸⁷*Ibid*, hal 157.

Meningkatnya hasil-produksi dan pelayanan yang dicapai oleh organisasi (aspek ekonomi dan teknis).

- a. Semakin rapinya sistem administrasi dan semakin efektifnya manajemen, yakni penerapan *right man in the right place*, pemanfaatan dari sumber daya manusia, ekonomi, dana, dan sarana prasarana, struktur organisasi sesuai kebutuhan yang diperlukan, target dan sasaran selalu terpenuhi.
- b. Semakin meningkatnya aktivitas-aktivitas manusiawi dan sosial, yaitu orang tetap bekerja, ada disiplin kerja saling percaya mempercayai, komunikasi formal dan informal lancar, gairah kerja dan loyalitas tinggi, dan tidak banyak penyelewengan.

Selanjutnya Wahjosumidjo, mengatakan: "Keberhasilan pendidikan pada hakikatnya berkaitan dengan tingkat kepedulian seorang pemimpin terlibat terhadap kedua orientasi, yaitu apa yang dicapai oleh organisasi (organizational achievement) dan pembinaan terhadap organisasi (organizational maintenance)."⁸⁸

Dari uraian di atas bahwa faktor keberhasilan kepemimpinan adalah adanya faktor pengelolaan organisasi secara kuantitatif yakni sukses mengelola organisasi, misalnya produksi naik, pendanaan sukses, kemampuan beradaptasi dengan program yang bersifat inovatif, bawahan puas dengan pemimpin, dan dukungan bawahan dan lain-lain.

⁸⁸Wahjosumidjo, *Kepemimpinan.*, hal. 49.

Dan yang kedua faktor kualitatif yakni sukses berkomunikasi dengan siapa pun yang menjadi relasinya, misalnya bawahan menghargai, menyayangi, mendukung semua program pemimpin, dan juga dapat diukur dengan orientasi pimpinan terhadap bawahan, apakah pemimpin memberi dorongan untuk bekerjasama, memberi bantuan, dan melakukan perbaikan.

5. Hubungan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Prestasi Kerja

Dalam kepemimpinan hal yang menarik adalah mengenai ketaatan para anggota baik pribadi atau kelompok selalu mengikuti dan melaksanakan apa yang dikehendaki oleh pemimpin. Oleh karena itu faktor kepala sekolah selaku pemimpin pada lembaga pendidikan sangat berarti dalam pencapaian tujuan pendidikan yang telah digariskan atau diprogramkan, namun pemimpin itu paling tidak memiliki hal seperti, "kewibawaan (power), sifat-sifat dan ketrampilan, perilaku (behaviour), serta fleksibilitas pemimpin."⁸⁹

- a. Kewibawaan, hal ini merupakan keunggulan, kelebihan atau pengaruh yang dimiliki oleh kepala sekolah, ini akan mempengaruhi orang lain bahkan memberdayakan dan menggerakkan segala sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan sekolah sesuai dengan keinginannya.
- b. Sifat-sifat dan ketrampilan, yakni kemampuan atau kualitas pribadi kepala sekolah baik secara fisik maupun psikis. Secara fisik dan psikis antara lain: menyesuaikan diri, berorientasi pada cita-cita keberhasilan

⁸⁹*Ibid.* hal 433

- c. tugas, kerjasama, mampu mengambil keputusan, enerjik, gigih, percaya diri, sabar, dan bertanggung jawab. Sedangkan ketrampilan yang dimiliki antara lain: cerdas, konseptual, kreatif, lancar berbicara, kemampuan mengatur, kemampuan meyakinkan, dan kemampuan berkomunikasi.
- c. Perilaku, adalah pemimpin berhasil dalam mencapai tujuan organisasi disebabkan oleh perilaku, tindakan, dan apa yang dilakukan dapat memberdayakan sumber daya yang ada di lingkungannya. Kepala sekolah ini akan selalu diikuti oleh guru maupun karyawan karena perilaku dan tindakan yang diperbuat untuk mendorong semua komunitasnya dalam mencapai tujuan.
- d. Fleksibilitas, yaitu seni bergaul atau kelenturan pemimpin untuk beradaptasi dengan lingkungan sekolah yang di dalamnya terdapat beberapa komponen yang bekerja berbeda-beda keahliannya, dengan memperlakukan bawahan tersebut sesuai dengan kondisinya, tidak kaku, sehingga guru lebih semangat dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam kaitannya dengan prestasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah dalam suatu lembaga kependidikan bisa terjadi hubungan yang baik apabila masing-masing komponen bertanggung jawab terhadap apa yang menjadi tugas dan beban yang diberikan dilaksanakan dengan baik.

Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan itu berhasil atau tidak maka dapat dilihat dengan indikator berikut ini:

- a. Memahami tugas dan kewajiban
- b. Memahami cara menentukan kebijakan

- c. Memahami cara berinteraksi dengan bawahan
- d. Memahami dalam memanfaatkan fasilitas
- e. Memiliki kewibawaan
- g. Memiliki sifat fleksibel

D. Hipotesis

Hipotesis ialah "pernyataan yang masih lemah kebenarannya dan masih perlu dibuktikan kenyataannya,"⁹⁰ sedangkan menurut Suharsimi Arikunto, ialah "suatu jawaban yang sifatnya sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul,"⁹¹ Irawan Soehartono, mengatakan: "hipotesis adalah suatu pernyataan yang masih harus diuji kebenarannya secara empirik."⁹²

Beberapa pendapat tersebut penulis simpulkan bahwa hipotesis itu ialah pernyataan yang masih lemah dan perlu dibuktikan secara empirik guna membuktikan kebenaran pernyataan tersebut.

Maka berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, serta teori yang penulis kemukakan, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif kompetensi guru terhadap prestasi kerja guru.
2. Ada pengaruh positif persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru.
3. Ada pengaruh yang positif kompetensi guru, persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru.

⁹⁰Sutrisno Hadi, *Statistik II*, Cet 18 (Yogyakarta: Andi, 2001) hal. 257

⁹¹Suharsimi Arikunto, *Prosedur*, hal. 64

⁹²Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial*, Kata Pengantar Kusnaka Adimihardja, Cet. 1 (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1995), hal. 26.

BAB III

SMK MUHAMMADIYAH 1 SUKOHARJO

A. Sejarah Berdirinya

SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo didirikan pada tanggal 7 Juni 1993, berdasarkan SK Pendirian Sekolah dari Pimpinan Daerah Muhammadiyah Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Kabupaten Sukoharjo, Nomor: III.A/2.B/20/1992 tertanggal 1 Nopember 1993 dan mendapat persetujuan pendirian dari Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Jawa Tengah, nomor: 946/IO3-1/1993 tertanggal 7 nopember 1993, dan pada tahun 2004 berdasarkan surat dari Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menegah nomor: 2833/C5.3/MN/2004 tertanggal 15 Oktober 2004, sekolah SMK yang berpotensi untuk dikembangkan menjadi SMK berstandar Internasional.

Selama duabelas tahun 1993-2005 sekolah ini telah mengalami perubahan kepala sekolah tiga kali:

1. Tahun 1993-1998 : Bapak Drs. M. Qosim
2. Tahun 1998-2002 : Bapak Munawir, B.A.
3. Tahun 2002-sekarang : Bapak Ahmad Sigit Riswanto, S.Pd.

B. Visi dan misi

1. Visi

SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo bernuansa Islami, profesionalisme dalam layanan, menjunjung tinggi tradisi berprestasi

dalam semangat kerjasama dan keteladanan mengantarkan siswa untuk trampil, kreatif, produktif dan mandiri guna memasuki lapangan pekerjaan

2. Misi

- a. Membina siswa berdasarkan iman dan taqwa
- b. Mengembangkan layanan professional dalam semangat kerjasama dan keteladanan guna meningkatkan prestasi siswa
- c. Menyiapkan tenaga kerja tingkat menengah yang trampil, kreatif, produktif, dan mandiri.
- d. Mengantarkan SMK untuk menjadi yang teladan dalam kualitas dan penguasaan iptek.



C. Keadaan SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo

1. Badan Penyelenggara Sekolah

- a. Nama Badan : Pimpinan Daerah Muhammadiyah
: Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah
Sukoharjo

- b. Pengelola sekolah : Tingkat Daerah

- c. Alamat :

1) Jalan : Jl. Dr. Muwardi nomor 4D Sukoharjo KP. 57514

2) Kelurahan : Gayam

3) Kecamatan : Sukoharjo

4) Kabupaten : Sukoharjo

5) Propinsi : Jawa Tengah

- 6) Telepon : 0271 592229
- 7) Badan Hukum : Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI
Nomor: 23628/MPK/74 tanggal 24 Juli 1974
- 8) Lingkup Yayasan : Nasional
- 9) Alamat Pusat : Jl. Menteng Raya No. 62 Jakarta 10034
- 10) Susunan: Penyelenggara Sekolah

Ketua : Drs. H. Al Fajri

Wakil Ketua : Drs. H. Jamzuri, M.Pd.

Wakil Ketua : Drs. Sugiyarto

Sekretaris : Bahren Ahmadi, S.Ag.

Wakil Sekretaris : Hardi, S.Pd.

Bendahara : H. Imroni Sholeh

Wakil Bendahara : H. Djumaroh, S.Ag.

2. Keadaan non fisik:

- a. Nama Sekolah : SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo
- b. Lama Pendidikan : 3 (tiga) tahun
- c. NDS/NSS : 4203260011/434031104009

d. Alamat Sekolah

- 1) Jalan : Jl. Anggrek nomor 2 Sukoharjo
- 2) Desa/Kelurahan : Jetis
- 3) Kecamatan : Sukoharjo
- 4) Kabupaten : Sukoharjo
- 5) Propinsi : Jawa Tengah
- 6) Telepon : 0271 593187

- e. Tahun berdiri : 7 Juni 1993
- f. Kewenangan EBTA :
- 1) Menggabung : 1995/1996 s.d. 1996/1997
 - 2) Mandiri : 1997/1998 s.d. sekarang
- g. SK Akreditasi : 16/C.C7/Kep/MN/1997, 6 Maret 1997
- h. Status Sekolah : Diakui
- i. Waktu belajar : Pagi dan Siang

2. Keadaan fisik:

- a. Tanah :
- 1) Luas : 5.000 m²
 - 2) Status : Hak Milik Muhammadiyah
 - 3) Asal tanah : Pembelian
 - 4) Surat Tanah : Kantor Agraria Kabupaten Sukoharjo
: Nomor 1315 tanggal 11 Maret 1985
- b. Gedung : Lantai 4, dua tempat dan bangunan lama 1 lantai,
: luas bangunan 3.600 m²
- 1) Sifat Bangunan : Permanen
 - 2) Status pakai : Dipakai sendiri
- c. Penggunaan Ruang :
- 1) Ruang Kepala Sekolah: 1 buah, luas 18 m²
 - 2) Ruang Guru : 1 buah, luas 77 m²
 - 3) Ruang Tata Usaha : 1 buah, luas 35 m²
 - 4) Ruang Tamu : 1 buah, luas 18 m²
 - 5) Ruang Teori/Belajar : 22 buah, luas 1232 m²

- 6) Ruang Praktek : 10 buah, luas 1110 m²
- 7) Ruang Perpustakaan : 1 buah, luas 56 m²
- 8) Ruiang UKS : 1 buah, luas 24 m²
- 9) Ruang BP/BK : 1 buah, luas 16 m²
- 10) Ruang Gudang : 1 buah, luas 56 m²
- 11) Ruang Ibadah : 1 buah, luas 56 m²
- 12) Komputer : 1 buah, luas 56 m²
- 13) Lab. Bahasa Inggris : 1 buah, luas 56 m²
- 14) Kantin : 3 buah, luas 54 m²
- 15) Parkir Sepeda Siswa : 3 buah, luas 1064 m²
- 16) Parkir Sepeda guru : 1 buah, luas 30 m²
- 17) Pos Satpam : 1 buah, luas 4 m²
- 18) Halaman : 1 buah, luas 600 m²

3. Keadaan Guru dan Karyawan

Keadaan guru dan karyawan SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo tahun pelajaran 2004/2005 adalah sebagai berikut:

TABEL I
JUMLAH GURU DAN KARYAWAN

Jenis	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Guru	45	6	51
Karyawan	12	3	15
Jumlah	57	9	66

4. Keadaan Siswa

TABEL II

SISWA SMK MUHAMMADIYAH 1 SUKOHARJO

TAHUN PELAJARAN 2004/2005

Kelas	Jumlah Kelas	Program	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
I	8	Otomotif	320	-	320
	3	Teknik Audio Video	120	-	120
II	7	Otomotif	294	-	294
	3	Teknik Audio Video	119	1	120
III	6	Otomotif	233	-	233
	3	Teknik Audio Video	117	1	118
Jml.	30	-	1.203	2	1.205

a. Perkembangan Kelas dan Siswa

Perkembangan siswa SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo lima tahun terakhir, adalah:

TABEL III
PERKEMBANGAN KELAS DAN SISWA

No	Tahun Pelajaran	Kelas I		Kelas II		Kelas III		Jumlah		Ruang Kelas
		Kelas	Siswa	Kelas	Siswa	Kelas	Siswa	Kelas	Siswa	
1	2000/2001	9	360	9	326	9	329	27	1.015	24
2	2001/2002	9	360	9	357	9	322	27	1.039	24
3	2002/2003	9	379	9	366	9	340	27	1.085	24
4	2003/2004	12	469	9	355	9	350	30	1.174	21
5	2004/2005	11	440	10	440	9	351	30	1.231	22

b. Animo Siswa

Animo siswa SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo untuk lima tahun terakhir adalah:

TABEL IV

ANIMO SISWA SMK MUHAMMADIYAH 1 SUKOHARJO

Tahun Pelajaran	Pendaftar	Diterima
2000/2001	626	359
2001/2002	669	360
2002/2003	720	378
2003/2004	591	469
2004/2005	540	440

c. Hasil Evaluasi Belajar

Hasil Evaluasi Belajar SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo, tahun pelajaran 2004/2005 adalah sebagai berikut:

TABEL V

HASIL EVALUASI BELAJAR TAHUN PELAJARAN 2004/2005

Program	Peserta	Berhasil	Prosesntase
Teknik Otomotif	235	235	100%
Teknik Audio Video	115	115	100%
Jumlah	350	350	100%

d. Peringkat Hasil Ujian Nasional

Peringkat hasil Ujian Nasional untuk tiga mata pelajaran, seperti tersebut dalam table berikut ini.

TABEL VI
PERINGKAT HASIL UJIAN TAHUN 2004/2005

Tingkat	Sekolah	Bahasa Indonesia	Bahasa Inggris	Matematika	Jumlah
Kabupaten	Swasta	4	2	1	1
	Negeri Swasta	5	2	1	1
Propinsi	Swasta	29	6	3	2
	Negeri Swasta	79	7	5	4

e. Nilai Tertinggi dan Terendah Ujian Nasional

TABEL VII
NILAI TERTINGGI DAN TERENDAH UJIAN NASIONAL
TAHUN 2004/2005

Jenis	Bahasa Indonesia	Bahasa Inggris	Matematika	Jumlah Nilai
Tertinggi	8.83	8.67	10.00	26.33
Terendah	4.33	5.83	7.00	19.49
Rata-rata	7.10	7.44	8.93	23.47

5. Prestasi Siswa

Prestasi siswa SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo seperti tersebut pada tabel berikut ini:

TABEL VIII

PRESTASI SISWA SMK MUHAMMADIYAH 1 SUKOHARJO

No	Kegiatan	Tahun	Tingkat	Tempat	Prestasi
1	Student Musik Contest	2001	Kabupaten	Sukoharjo	Juara I
2	Terampil Trengginas	2001	Kabupaten	Sukoharjo	Juara III
3	Aotomotif Skill Contest	2002	Jawa Tengah	UNES Semarang	Juara II
4	Bulu Tangkis Proletar Cup	2002	Kabupaten	Sukoharjo	Juara I
5	Kompetensi Bidang Otomotif	2003	Kares. Surakarta	Yogyakarta	Juara II
6	PKS Elektronika	2003	Kares. Surakarta	Sukoharjo	Juara I
7	Bola Volley	2004	Kares. Surakarta	Sukoharjo	Juara III

BAB IV

LAPORAN HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini secara berurutan diuraikan empat hal yang berkenaan dengan laporan hasil penelitian. Adapun hal-hal yang diuraikan tersebut adalah deskripsi data penelitian, pengujian persyaratan analisis, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

A. Deskripsi Data Penelitian

Untuk memperoleh gambaran tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, berikut akan disajikan deskripsi data berupa modus, nilai tengah, harga rerata, dan simpangan baku. Kemudian data setiap variabel disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram serta tabel prosentase kecenderungan.

Adapun variabel dalam penelitian ini yang akan dideskripsikan datanya adalah variabel bebas terdiri dari kompetensi guru dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah. Sedangkan untuk variabel terikatnya adalah prestasi kerja guru. Untuk tabulasi data hasil penelitian yang berupa nilai tiap variabel terdapat pada lampiran 6

1. Prestasi Kerja Guru

Berdasarkan data prestasi kerja guru dari 51 responden sebagai anggota sampel penelitian, kemudian diolah dengan menggunakan *SPSS 10 for Windows*, maka diperoleh skor terendah sebesar 42, dan tertinggi sebesar 85, dengan rerata sebesar 68,53. Simpangan baku sebesar 9,94,

dan nilai tengah sebesar 70. Deskripsi data ini terdapat dalam lampiran 11.

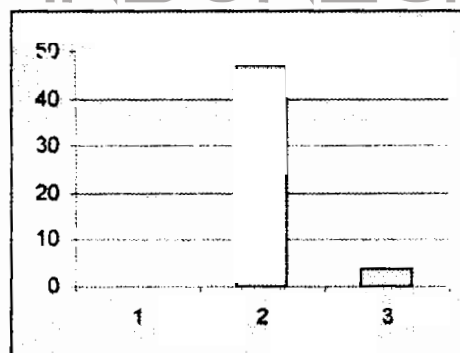
Data prestasi kerja guru dapat disusun dalam tabel berikut:

TABEL IX
DISTRIBUSI DATA PRESTASI KERJA

N	Interval	Frekuensi absolut	Frekuensi Relatif
1	< 42	0	0%
2	$42 \leq s/d \leq 84$	47	92%
3	> 84	4	8%
		51	100%

Dari tabel di atas, jika variabel prestasi kerja guru dikategorikan menjadi rendah, sedang dan tinggi, maka terlihat kategori rendah sebesar 0%, sedang 92% dan tinggi 8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja guru SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo kecenderungannya sedang.

Data dari tabel 9, dapat ditampilkan dalam histogram sebagai berikut:



Gambar 1

Histogram Data Prestasi Kerja

2. Kompetensi Kerja Guru

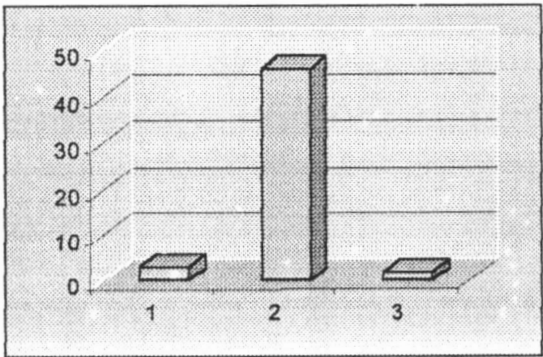
Berdasarkan data kompetensi dari 51 responden sebagai anggota sampel penelitian kemudian diolah dengan menggunakan *SPSS 10 for Windows*, maka diperoleh skor terendah sebesar 39 dan tertinggi sebesar 86, dengan rerata sebesar 66,73. Simpangan baku sebesar 11,23 dan nilai tengah sebesar 69. Deskripsi data ini terdapat dalam lampiran 11. Data tentang kompetensi kerja guru dapat disusun dalam tabel berikut:

TABEL X
DISTRIBUSI DATA KOMPETENSI GURU

N	Interval	Frekuensi absolut	Frekuensi Relatif
1	< 41	3	6%
2	$41 \leq s/d \leq 83$	46	90%
3	> 83	2	4%
		51	100%

Dari tabel di atas, jika variabel kompetensi kerja dikategorikan menjadi rendah, sedang dan tinggi, maka terlihat kategori rendah sebesar 6%, sedang 90% dan tinggi 4%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo kecenderungannya sedang.

Data kompetensi kerja guru dari tabel 10 dapat ditampilkan dalam gambar histogram berikut:



Gambar 2

Histogram Data Kompetensi Kerja guru

3. Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

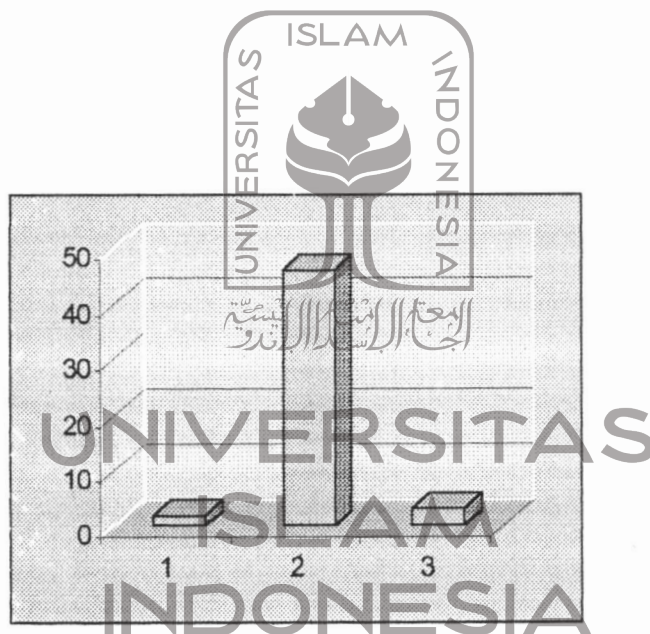
Berdasarkan data persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dari 51 responden sebagai anggota sampel penelitian kemudian diolah dengan menggunakan SPSS 40 for Windows, maka diperoleh skor terendah sebesar 39 dan tertinggi sebesar 86, dengan rerata sebesar 72. Simpangan baku sebesar 11,73 dan nilai tengah sebesar 82. Deskripsi data ini terdapat dalam lampiran 11. Data persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dapat disusun dalam tabel berikut:

TABEL XI
DISTRIBUSI DATA PERSEPSI TENTANG
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

N	Interval	Frekuensi absolut	Frekuensi Relatif
1	< 41	2	4%
2	41 ≤ s/d ≤ 83	46	90%
3	> 83	3	6%
		51	100%

Dari tabel di atas, jika variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dikategorikan menjadi rendah, sedang dan tinggi, maka terlihat kategori rendah sebesar 4%, sedang 90% dan tinggi 6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo kecenderungannya sedang.

Data persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah kerja guru dapat ditampilkan dalam gambar histogram berikut:



Gambar 3

Histogram Data Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

B. Uji Prasyarat

1. Uji Normalitas

Untuk membuktikan bahwa data yang diperoleh pada variabel penelitian adalah normal distribusi skornya, maka dilakukan uji normalitas, pengujiannya menggunakan bantuan komputer program *SPSS 10 for Windows*. Dari hasil uji Normalitas Kolmogorov dengan kriterianya jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

TABEL XII
HASIL PERHITUNGAN NORMALITAS DATA

Tests of Normality			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
KOMPETEN	.073	51	.200*
PERSEPSI	.096	51	.200*
PRESTASI	.115	51	.088

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

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan mendasarkan pada kaidah tentang data dinyatakan normal jika L hitung lebih kecil dari L tabel yakni 0.073, 0.096 dan 0,115 < 0.1240 atau jika $p \geq 0,05$ terlihat koefisien probabilitas (Sig.) sebesar 0.200, 0.200 dan 0,088 adalah lebih besar dari 0.05. dengan demikian uji prasyarat normalitas bisa diteruskan dengan uji homoginitas.

2. Uji Homoginitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi homoginitas varians dari satu pengamatan, jika varians melebihi dari besarnya koefisien F tabel seperti pengamatan yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien $F < F_{0,05 / 23 ; 27}$ atau harga probabilitas (sign) $0.084 > 0.05$ untuk variabel kompetensi terhadap prestasi dan koefisien $F < F_{0,05 / 24 ; 26}$ atau harga probabilitas (sign) $0.191 > 0.05$ untuk variabel persepsi terhadap prestasi maka berarti *Homogen*. Perhitungan dengan fasilitas *SPSS 10 for Windows* menunjukkan hasil seperti terlihat pada tabel berikut

TABEL XIII

HASIL UJI HOMOGENITAS KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI

Test of Homogeneity of Variances

PRESTASI			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.739	23	27	.084

TABEL XIV
HASIL UJI HOMOGENITAS PERSEPSI TERHADAP PRESTASI

Test of Homogeneity of Variances

PRESTASI

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.421	24	26	.191

Dari hasil perhitungan korelasi di atas semuanya menunjukkan p (sign) 0.084 dan 0.191 > 0.05, maka variabel prediktor adalah homogen, artinya ada kesamaan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Dari hasil analisis uji homogenitas tersebut dapat memenuhi persyaratan untuk dilakukan uji linieritas.

3. Uji Linieritas

Acuan untuk menentukan kelinieran adalah dengan melihat pada lajur *deviation from linierity*. Untuk arah regresinya dihitung menggunakan bantuan jasa SPSS 10 for Windows pada lampiran 9 dengan hasil rangkuman seperti pada tabel berikut:

TABEL XV
HASIL PERHITUNGAN UJI LINIERITAS DATA

Variabel	Probalititas	Kriteria	Kesimpulan
Prestasi*Kompetensi	0,866	P > 0,05	Linier
Prestasi*Persepsi	0,158	P > 0,05	Linier

Keadaan di atas menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel yakni kompetensi guru dan persepsi guru terhadap variabel prestasi kerja, semuanya menunjukkan p (sign) $0.866 > 0,05$ dan $0.158 > 0.05$, maka variabel kedua prediktor adalah linier, dengan demikian untuk berikutnya dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

C. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan memakai teknik analisis uji signifikansi parameter individual atau uji statistik t. Sedangkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat menggunakan teknik analisis uji signifikansi simultan atau uji statistik F.

Dengan bantuan program *SPSS versi 10 for Windows*, hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kedua menggunakan analisis uji statistik t, sedangkan hipotesis ketiga menggunakan analisis uji F. Sumbangan efektif variabel bebas yaitu kompetensi kerja dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru adalah melihat nilai Adjusted r square dan Sumbangan efektif antara variabel bebas yaitu kompetensi kerja dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru adalah melihat nilai R.

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama menyatakan terdapat pengaruh positif antara kompetensi guru terhadap prestasi kerja guru. Untuk mengetahui besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh hasil uji t pada lampiran 12 yakni 3.837, sedang t tabel dengan dk ($51-2=49$) adalah 2,000. Jadi t

hitung $3.837 > 2.000$ Dan diperoleh nilai probabilitas (sign) sebesar 0.000, di mana $0.000 < 0,05$, Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa memang terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi guru terhadap prestasi kerja guru

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua menyatakan ada pengaruh positif antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru. Untuk mengetahui pengaruh tersebut ditunjukkan oleh hasil uji t pada lampiran 12 yakni 2.266 sedang harga t tabel dengan dk ($51-2=49$) adalah 2,000. Jadi $t \text{ hitung } 2.266 > 2.000 \text{ t tabel}$, dan juga ditentukan nilai $P = 0,028$ di mana $0,028 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa memang terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi guru tentang kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Dari perhitungan regresi model enter pada lampiran 12 dapat diketahui :

- Persamaan regresi ganda $Y = 6.025 + 0.587X_1 + 0.355X_2$
- Harga Freg sebesar $11.709 > \text{dari } F_{005/3;51} = 2,70$, dan $p \text{ 000} < 0.05$.
- Koefisien determinasi ganda (R^2) sebesar 0.3283

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a yang menyatakan terdapat pengaruh positif antara kompetensi guru dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah secara simuitan atau secara bersama-sama kedua variabel bebas terhadap

variabel terikat yakni prestasi kerja guru SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo.

Sumbangan relatif dan sumbangan efektif secara antara variabel kompetensi guru, persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru adalah sebagai berikut : (lampiran 14)

Sumbangan relatif X_1 21.68% dan sumbangan efektifnya sebesar 7,11% sedangkan sumbangan relatif X_2 sebesar 13,48% dan sumbangan efektifnya 4.42%. Dengan demikian terbukti bahwa prediktor X_1 dan X_2 memberikan sumbangan dalam prediksi, sehingga signifikan terhadap kriterium. Jadi nampak kedua prediktor tersebut yakni kompetensi guru, persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian terhadap data yang terdiri dari 51 orang Guru SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo menunjukkan bahwa jika dilihat berdasarkan perhitungan statistik diskriptif diperoleh kesimpulan bahwa kecenderungan data kompetensi guru, persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan prestasi adalah sedang, dan temuan dari hasil pengujian hipotesis diperoleh besarnya kontribusi melalui model 1 sebesar 24,1% dan model 2 sebesar 30% dan secara simultan sebesar 32,8% (lampiran 12).

Dari hasil uji hipotesis yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel independen X_1 dan X_2 terhadap variabel dependen Y baik secara parsial maupun simultan maka terdapat indikasi adanya hubungan yang positif dari kompetensi dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah yang didukung oleh besarnya persamaan regresi $Y = 6.025 +$

$0.587X_1 + 0.355X_2$, maka untuk merubah prestasi kerja guru pada kenaikan tiap satu satuan ditentukan oleh variabel X_1 atau faktor kompetensi kerja guru 58,7% dan variabel X_2 atau faktor persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah sebesar 35,5%.

Kompetensi kerja mempunyai peran penting dalam pelaksanaan tugas, karena faktor kompetensi kerja adalah merupakan sesuatu yang ada kaitan dengan kemampuan atau profesional para guru dan dapat mempengaruhi prestasi kerja guru dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Kompetensi kerja ini sekalipun tidak dapat dilihat secara fisik, namun dapat berdampak secara langsung, terhadap prestasi kerja seseorang. Dengan demikian meningkatkan kemampuan harus menjadi perhatian jika mengharapkan adanya peningkatan kualitas kerja dalam bentuk perbaikan terhadap kesiapan dan penguasaan materi, penguasaan media dan metode pembelajaran dan pemberian penilaian dalam pembelajaran. Melihat persamaan regresi secara simultan, unsur kompetensi kerja ini dapat untuk memprediksikan terhadap prestasi kerja guru, di mana tiap kenaikan satu satuan prestasi kerja guru, didukung oleh 58,7% unsur kompetensi kerja guru.

Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah merupakan pendorong untuk melakukan pekerjaan guru menjadi lebih produktif yang didukung oleh berbagai komponen antara lain pemahaman tugas dan kewajiban, kebijakan yang menyejukkan semua pihak, interaksi yang seimbang dan memanfaatkan fasilitas untuk kemajuan profesi, kerjasama yang dirasakan oleh semua pihak. Dari persamaan regresi di atas unsur persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dapat digunakan untuk memprediksi prestasi kerja sebesar 35,5%.

Rumusan hipotesis yang didukung oleh kajian teori menyangkut prestasi kerja guru yang dipengaruhi oleh kompetensi dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, dinyatakan oleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,573 dan koefisien determinasinya sebesar 0,328. Maka besarnya hubungan kompetensi kerja guru (X_1), dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah (X_2) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru (Y) sebesar 57,3%.

Temuan yang diperoleh dari hasil hipotesis ketiga sesuai dengan rumusan yang mendasari kerangka pikir mengenai prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas, bahwa prestasi kerja guru akan dipengaruhi oleh kompetensi dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah

Dengan diterimanya hipotesis ketiga ini, dapat dikatakan bahwa kompetensi (variabel X_1) dan persepsi guru (variabel X_2) merupakan prediktor yang tak dapat diabaikan dalam mempengaruhi tinggi rendahnya kriterium prestasi kerja guru (variabel Y).

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan yang memadai, motivasi yang cukup kuat, dan kepuasan kerja dalam melaksanakan tugas yang kondusif, maka secara sendiri-sendiri atau bersama-sama ketiga variabel di atas memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja staf. Hasil dari temuan tersebut diperkuat dengan kajian teori dari penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

Pada bagian ini, dikemukakan beberapa intisari atau kesimpulan penelitian yang diambil berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya. Selain itu pula akan dilihat implikasi hasil temuan yang diharapkan memiliki manfaat secara praktis maupun teoritis untuk peningkatan kinerja guru dilihat dari aspek kompetensi dan persepsi kepemimpinan kepala sekolah yang pada gilirannya berimbas pada peningkatan prestasi kerja guru SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo. Di bagian akhir juga disampaikan saran-saran kepada guru, kepala sekolah, dan pihak terkait dalam penyelenggaraan pendidikan.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan pada bab IV, berikut ini disajikan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan ada hubungan positif antara kompetensi dengan prestasi kerja guru dengan hasil analisis uji t diperoleh harga t sebesar 3,837 lebih besar dari t tabel sebesar 2.000, dari persamaan regresi ganda untuk kenaikan satu satuan prestasi kerja ditentukan 0.587 kompetensi kerja guru.

Terdapat pengaruh kompetensi kerja terhadap prestasi kerja guru, sehingga dengan memperhatikan dan memenuhi kompetensi guru dengan baik maka akan meningkatkan prestasi guru dalam rangka menumbuhkan semangat dan kegairahan kerja guru yang lebih baik

Banyak kebutuhan guru yang harus diusahakan untuk terpenuhi misalnya mampu menguasai bahan yang akan diajarkan, mampu menggunakan metode, sesuai dengan materi yang diajarkan, menyusun dan melaksanakan program, menilai hasil belajar mengajar, mengadakan perbaikan dan pengayaan, bimbingan dan penyuluhan, menggunakan media atau alat peraga pendidikan, aktif dalam kegiatan ekstra kurikuler, berinteraksi dengan guru lain di sekolah, bersemangat dalam mengajar dan lain sebagainya

2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan ada hubungan positif antara persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru dengan hasil analisis uji t diperoleh harga t sebesar 2,266 lebih besar dari t tabel sebesar 2.000, dari persamaan regresi ganda untuk kenaikan satu satuan kinerja ditentukan 0,355 persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah.

Terdapat pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru. Bila kepala sekolah mempunyai kemampuan manajerial yang baik, maka guru akan lebih berprestasi. Jadi sebagian besar guru menginginkan perencanaan kegiatan sekolah yang baik yaitu penetapan alternatif berdasarkan pelaksanaan kelak, diputuskan dengan berunding, dibuat oleh orang yang memahami realitas, terinci, dan menyeluruh, fleksibel dengan kondisi lingkungan, kontinuitas pengorganisasian yang baik yaitu ada suatu sistem, struktur,

orang yang bekerja, koordinasi, kerjasama, tujuan yang ditetapkan, terpenuhinya sarana, prosedur dan tata kerja; memiliki wakasek yang baik yaitu pandai menasehati, ahli di bidangnya, baik kepribadiannya, pandai merencanakan, kepemimpinan yang baik yaitu bisa mempengaruhi, membimbing, mengelola, mempunyai wawasan yang luas, mengetahui tujuan organisasi, antusiasme, adil pada bawahannya, jujur, kooperatif, memiliki input manajemen yang lengkap dan jelas, pendekatan sistem, mampu mengkoordinasikan dan memobilisasi sumber-sumber daya sekolah; pengawasan yang baik yaitu mengamati kegiatan organisasi, agar kegiatan sesuai rencana, untuk memperbaiki kesalahan secara objektif dan adil.

3. Hasil pengujian hipotesis menyatakan ada hubungan positif antara kompetensi kerja dan persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru. Dari hasil analisis regresi ganda diperoleh koefisien determinasi (R^2) $Y_{X_{12}}$ sebesar 0,328. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas dapat menjelaskan varians prestasi kerja guru sebesar 32,8%.

Dari kedua variabel bebas yang cukup besar hubungannya dengan prestasi kerja guru adalah kompetensi, disusul persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah yang dirumuskan dalam hipotesis di muka telah terbukti kebenarannya.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas dapat diimplikasikan dalam 3 kelompok yaitu: implikasi bagi teori, implikasi bagi praktek, dan implikasi bagi peneliti berikutnya.

1. Implikasi bagi teori

Implikasi penelitian ini bagi teori adalah memperkaya khasanah ilmu pengetahuan yang sudah ada. Dalam era reformasi di Indonesia guru dituntut untuk mengembangkan kemampuan atau profesionalisme sehingga memiliki kompetensi di bidangnya dan memiliki keahlian serta ketrampilan. Oleh karenanya bagi dunia pendidikan hasil penelitian ini dapat menambahkan teori tentang upaya-upaya peningkatan kemampuan dan kegairahan kerja guru dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja guru yaitu dengan pemenuhan motivasi untuk meningkatkan kompetensi diri, sikap untuk maju dalam mengabdikan diri di dunia pendidikan, serta efektivitas kepemimpinan sekolah dalam pengelolaan sumber-sumber daya sekolah demi tercapainya tujuan pendidikan

2. Implikasi bagi praktek

Kepala sekolah dapat mencegah terjadinya kemunduran dalam dunia pendidikan dengan cara menumbuhkan budaya mutu dalam melayani pendidikan seperti pengembangan kompetensi kerja guru dan pengambilan kebijakan kepemimpinannya yang mendukung pada upaya meningkatkan prestasi kerja guru untuk lebih profesional dalam bekerja antara lain :

- a. Dalam membuat kebijakan kepala sekolah selain untuk kepentingan sekolah maka juga harus memenuhi atau memperhatikan kepentingan proses pembelajaran sesuai kemampuan sekolah bahwa guru semestinya menguasai bahan, metode mengajar, cara menyusun dan melaksanakan program, menilai hasil pembelajaran, teknik bimbingan dan penyuluhan, aktif dalam kegiatan ekstra kurikuler, berinteraksi dengan guru lain di sekolah, bersikap baik kepada semua pihak dan mempunyai semangat dalam mengajar
- b. Meningkatkan dan melaksanakan kemampuan manajerial kepala sekolah yaitu dengan perencanaan kegiatan sekolah yang baik penetapan alternatif berdasarkan pelaksanaan kelak, diputuskan dengan berunding, dibuat oleh orang yang memahami, tidak muluk-muluk, terinci dan mendetail, fleksibel dengan kondisi lingkungan, pengorganisasian yang baik, adanya sistem kerja yang lancar, terstruktur, terkoordinasi, kerjasama, tujuan yang ditetapkan, sarana, prosedur dan tata kerja, memiliki pembantu yang ahli, baik kepribadiannya; kepemimpinannya sehingga dapat mempengaruhi, membimbing, mengelola, berwawasan yang luas, mengetahui tujuan organisasi, antusiasme, adil pada bawahannya, jujur, kooperatif, memiliki input manajemen yang lengkap dan jelas, mampu mengkoordinasikan dan memobilisasi sumber-sumber daya yang dimiliki, pengawasan yang baik. Ada pengamatan kegiatan organisasi, agar kegiatan sesuai rencana, untuk memperbaiki

kesalahan, agar lebih objektif dan adil. Melakukan pengelolaan dan pemberdayaan sumber-sumber daya sekolah yaitu dengan: sumber daya manusia (guru, karyawan) diberdayakan dan ditingkatkan semangat kegairahan kerja dengan baik dengan memberi gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan rohani, harga diri diperhatikan, ditempatkan pada posisi yang tepat, diajak berunding, diberi kesempatan untuk maju, diakui, membimbing sehingga mampu menyelesaikan tugas/pelatihan; sarana prasarana memiliki kualitas dan kuantitas yang layak, dikelola secara baik, sesuai dengan kebutuhan, mudah pemanfaatannya; dana (pengadaan jelas, penggunaan terarah, transparasi, tidak selalu habis, pertanggungjawaban penggunaan kepada pihak terkait secara efektif, teknologi dngan mengikuti perkembangan teknologi di masyarakat, teknologi sesuai program kurikulum sekolah, tidak terlalu mahal, perawatan mudah, memudahkan tugas, informasi sebagai input manajemen/pertimbangan perencanaan, dianalisis, diubah menjadi aktivitas, mendukung operasi/memudahkan bekerja, dilengkapi komputer dan perangkat lunak lainnya.

3. Implikasi bagi peneliti berikutnya

Karena hasil penelitian belum mengungkap keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru, maka peneliti akan dapat mencari ubahan lain yang mempengaruhi prestasi kerja guru yaitu selain

kompetensi guru, persepsi tentang manajerial kepala sekolah dan lain-lain yang belum diketahui penting untuk diteliti.

C. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini walaupun telah menghasilkan jawaban dari beberapa permasalahan yang diajukan dalam hipotesis penelitian ini, namun memiliki keterbatasan-keterbatasan sehingga dalam penelitian ini belum terungkap semua perihal terkait dengan persoalan kompetensi dan persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah hubungannya dengan prestasi kerja guru. Ada beberapa keterbatasan antara lain keterbatasan mengenai ruang lingkup terbatas pada lingkup SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo saja. bila hasil penelitian ini digeneralisasikan di tempat lain atau di sekolah lain karena keterbatasan peneliti dalam memilih ubahan dalam penelitian ini, oleh kurangnya teori pendukung yang digunakan untuk landasan hipotesis dan lain-lain.

Sebagaimana diungkapkan pada uraian bab II tentang instrumen penelitian yang menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data di lapangan, banyak terdapat beberapa kelemahan. Kemungkinan subyek penelitian berlaku tidak jujur dan subyektifitas dalam mengisi kuesioner cukup besar. Responden meminta waktu beberapa hari untuk mengembalikan kuesioner, sehingga ada peluang kuesioner diisi oleh orang lain seandainya mereka merasa jenuh. Di samping ada ketidakseriusan para responden dalam mengisi kuesioner, karena hal ini tak berkaitan dengan promosi atau kenaikan pangkat mereka.

Dari hasil penelitian yang hanya mengungkapkan prestasi kerja guru yang dihubungkan dengan faktor kompetensi dan persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah, merupakan salah satu dari keterbatasan penelitian ini. Karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja guru, maka dari kedua variabel bebas yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja sebesar 57,3%, ternyata ada faktor lain untuk meningkatkan prestasi kerja guru sebesar 42,7% masih belum terungkap.

D. Saran

Sesuai dengan kesimpulan hasil penelitian ini maka dapat diajukan saran-saran guna melengkapi keberhasilan dalam penelitian ini agar digunakan dalam praktek terutama dalam dunia pendidikan sehingga penelitian ini bermanfaat. Oleh karenanya peneliti mengajukan saran sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis pertama diketahui adanya hubungan positif antara kompetensi dengan prestasi kerja guru, dengan demikian perlu memberdayakan guru melalui upaya peningkatan kompetensi dalam rangka mencapai tingkat prestasi kerja yang tinggi. Tindakan yang dapat dilakukan antara lain memperkuat minat terhadap pelajaran, mengembangkan kecakapan/kemampuan mengajar, memiliki sikap sabar, akrab dan sensitif dalam membimbing belajar siswa. Pengembangan daya kreatifitas dan pemahaman terhadap bidang tugasnya, serta bersikap terbuka terhadap segala kekurangan untuk menerima kritik yang dapat membangun kesadaran berprestasi.

Kepada kepala sekolah dan pengelola pendidikan Mengingat pada saat reformasi di Indonesia banyak terjadi penyimpangan oleh sebab

adanya kekurangan-keurangan di dunia pendidikan pada masa lalu, bahwa ada sebagian guru yang masih belum memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya, namun sebagian dapat diterapkan langkah-langkah hasil penelitian ini, agar meningkatkan semangat dan kegairahan guru untuk mengembangkan kemampuan yaitu:

- a. Upaya peningkatan mutu kerja dengan mengembangkan profesionalisme atau kompetensi kerja guru.
 - b. Kepala sekolah dalam membuat kebijakan sekolah perlu memperhatikan pemenuhan kebutuhan prestasi kerja guru.
 - c. Kepala sekolah perlu meningkatkan kemampuan manajerial.
 - d. Sumber-sumber daya sekolah harus dikelola dengan baik.
 - e. Diimplementasikan secara bersama-sama sesuai situasi dan kondisi sekolah untuk: berusaha memenuhi kompetensi guru, meningkatkan manajerial kepala sekolah dalam mengelola sumber daya sekolah.
2. Melihat hasil yang menunjukkan adanya hubungan positif antara persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi kerja guru, maka untuk mencapai tingkat prestasi kerja guru yang tinggi perlu tindakan perbaikan peran kepala sekolah. Peran penting bagi kepala sekolah yakni memberikan keteladanan dalam hal sikap sebagai pendidik, merencanakan program dan mengevaluasi, mengelola ketenagaan, bijaksana dalam mengambil keputusan. Berusaha untuk memajukan organisasi yang dipipinnya, dan menciptakan kesejukan dan kebersamaan untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Kepada guru pada era reformasi dan kemajuan demokrasi di Indonesia selain guru lebih tahu

hak-haknya maka guru juga dituntut harus mempunyai kompetensi atau profesionalisme kerja, oleh karenanya diharapkan kepada guru sebagai berikut:

- a. Menyadari bahwa kemajuan harus selalu dilakukan sebagai akibat dari adanya kemajuan jaman dan kebutuhan masyarakat.
 - b. Memiliki kemampuan terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional
 - c. Berjiwa profesional tinggi, memiliki etos kerja yang kuat, memiliki wawasan ke depan, mengembangkan diri, bersikap efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas.
 - d. Memiliki kemampuan berfikir yang sehat (memiliki kemampuan interpersonal: menunjukkan empati, ketulusan, penghargaan dan hubungan baik sesama guru/siswa, bekerja sama, menunjukkan antusias yang tinggi dalam bekerja
3. Terbukti ada hubungan yang signifikan antara kompetensi dan persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi kerja guru, maka agar prestasi kerja guru dapat meningkat perlu perbaikan melalui dua komponen secara simultan. Dari langkah tersebut akan memberikan pengaruh lebih besar daripada dilakukan secara parsial.
4. Bagi peneliti yang akan datang disarankan dapat meneliti faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja yang dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin dalam rangka pengembangan mutu kerja dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh., 1988, *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty.
- Arikunto, Suharsimi. 1997. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Cetakan Keduabelas. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azizi, A. Qodri. 2004. *Melawan Globalisasi Reinterpretasi Ajaran Islam*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. 2003. *Reliabilitas dan Validitas*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bennis, Warren dan Burt Nanus. 1989. *Kepemimpinan Strategi dalam Pengembangan Tanggung Jawab*. Alih Bahasa Victor Purba. Jakarta: Erlangga.
- Buchari, Zainun, 1994, *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta: Balai Aksara.
- Burhanuddin. 1994. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dajan, Anton. 1991. *Pengantar Metode Statistik*. II. Cetakan Keempatbelas. Jakarta: LP3ES.
- Departemen Agama Republik Indonesia. 2000. *Profesionalisme Pengawas Pendaits*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pembinaan Agama Islam.
- _____. 2003. *Profesionalisme Pengawas Pendaits*. Jakarta: Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam.
- _____. 2002. *Metodologi Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1999. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PN. Balai Pustaka.

- Echols, John M. dan Hassan Shadily. **Kamus Indonesia Inggris**. Cetakan Keempat. Jakarta: PT. Gramedia.
- Effendy, Ek. Mochtar. 1996. **Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam**. Cetakan Kedua. Jakarta: Bhratara.
- Eko, Marsudi. 1989. **Kepemimpinan Pancasila suatu Eksplorasi**. Edisi Revisi. Cetakan Kedua. Solo: Pilar Daya Ratma.
- Fattah, Nanang. 2004. **Landasan Manajemen Pendidikan**. Cetakan Ketujuh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hadi, Sutrisno. 1973. **Metodologi Research**. II. Cetakan Kesatu. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.
- _____. 2001. **Statistik**. II. Edisi I. Cetakan Kedelapanbelas. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Hamalik, Oemar. 2004. **Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi**. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2000. **Psikologi Belajar Mengajar**. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Sinar Baru Algensindo.
- Hasibuan, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Bumi Aksara.
- Henryanto, Eko. dan BN. Marbun (Penyunting). 1993. **Pengendali Mutu Terpadu (TQC)**. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Hikmat, Mauly Halwat. "Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru". **Varidika Varia Pendidikan**. No. 20 Tahun XII/2000.
- Iman, Muis Sad. 2004. **Pendidikan Partisipatif: Menimbang Konsep Fitrah Dan Progresivisme John Dewey**. Kata Pengantar Imam Barnadib. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Safiria Insania Press.
- Jakob, T. 2004. **Tragedi Negara Kesatuan Kleptokratis Catatan di Senjakala**. Cetakan Pertama. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Kartono, Kartini. 1988. **Pemimpin dan Kepemimpinan**. Edisi I, Cetakan Keempat. Jakarta: Rajawali.
- Mangunhardjana, AM, SJ. 1991. **Kepemimpinan**. Cetakan Kesembilan. Yogyakarta: Kanisius.
- Mulyasa. 2003. **Menjadi Kepala Sekolah Profesional**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Poerwadarminta, W.J.S. 1984. **Kamus Umum Bahasa Indonesia**. Cetakan Ketujuh. Jakarta: PN. Balai Pustaka.
- Sami'an. "Kompetensi Guru dalam Wawasan Kependidikan Guru". **Lontar Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial**. Nomor: 01/Th. IX/1999.

- Sanaki, AII. Ilujair. 2003. ***Paradigma Pendidikan Islam: Membangun Masyarakat Madani Indonesia***. Kata Pengantar Imam Barnadib. Cetakan Kesatu. Yogyakarta: Safiria Insania Press.
- Sardiman, AM. 2003. ***Interaksi dan Motivasi dalam Belajar Mengajar***. Jakarta: Raja Grafiika Persada.
- Slameto. 2003. ***Belajar dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi***. Edisi Revisi. Cetakan Keempat. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Syafaruddin. 2002. ***Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan Konsep, Strategi, dan Aplikasi***. Cetakan Pertama. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Soehartono, Irawan. 1995. ***Metode Penelitian Sosial***. Pengantar Kusnaka Adimihardja. Cetakan Pertama. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sudjana. 2002. ***Metoda Statistika***. Edisi Revisi. Cetakan Keenam. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono, 2002, ***Metode Penelitian Administrasi***, Bandung: Alfabeta.
- Surachmad, Winarno. 1979. ***Metodologi Pengajaran Nasional***. Bandung: Jemmars.
- Uchjana, Onong. 1993. ***Human Relation dan Public Relations***. Bandung: Mandar Maja.
- Usman, Moh. Uzer. 2002. ***Menjadi Guru Profesional***. Edisi Kedia. Cetakan Keempatbelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wahjosumidjo. 2002. ***Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya***. Edisi Pertama. CetakanKetiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Walgito, Bimo. 2002. ***Psikologi Sosial***. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Waluyo, Herman J. 1991. ***Penelitian Kuantitatif***. Surakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia UNS.
- Wijaya, Cece. dan A. Tabrani Rusyan. 1991. ***Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar***. Bandung: Remaja Rosdakarya.77

Lampiran 1

INSTRUMEN UJI COBA
PENGARUH KOMPETENSI DAN PERSEPSI TENTANG
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP PRESTASI KERJA
GURU
DI SMK MUHAMMADIYAH 1 SUKOHARJO

I. Identitas Responden

Nama : _____

Asal sekolah : _____

II. Petunjuk

Instrumen penelitian ini terdiri dari empat (4) bagian, yaitu bagian A Prestasi Kerja Guru, bagian B Kompetensi Guru, bagian C Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah. Mohon Bapak/Ibu guru menjawab sesuai dengan situasi yang sebenarnya, dengan memberi tanda (✓) pada kotak jawaban yang telah disediakan.

Bagian A, B dan C dengan alternatif jawaban sebagai berikut :

Jawaban SS maksudnya Sangat Setuju,

S maksudnya Setuju,

KS maksudnya Kurang Setuju,

TS maksudnya Tidak Setuju

A Prestasi Kerja Guru

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	KS	TS
1	Saya menyenangi mata pelajaran ini karena sesuai dengan keahlian saya.				
2	Saya mengajar dengan persiapan yang sesuai dengan kurikulum sekolah.				
3	Saya menyusun bahan pelajaran mengacu pada kalender pendidikan				
4	Saya membuat rencana mengajar untuk satu semester.				
5	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan rencana kerja yang sudah saya buat				
6	Dalam melaksanakan proses belajar mengajar, saya menggunakan target pencapaian.				
7	Saya memberi tugas siswa berkaitan dengan materi pelajaran				
8	Saya berikan berbagai contoh dari sumber lain dalam kegiatan belajar mengajar				
9	Saya membuat suasana senang dengan memberi selingan.				
10	Tersedianya sarana prasarana akan mendukung terlaksananya program mengajar				
11	Saya melakukan eksperimen untuk menemukan metode yang paling tepat dalam KBM				
12	Saya menyajikan materi pelajaran secara runtut, jelas dan sistematis				
13	Saya mengkaitkan materi pelajaran dengan pengalaman siswa di luar sekolah.				
14	Saya bentuk kelompok belajar untuk mengaktifkan kegiatan siswa.				
15	Saya bersikap terbuka kepada siswa dalam memberikan materi pelajaran				
16	Bila ada pertanyaan dari siswa, saya beri kesempatan siswa lain untuk menjawab.				
17	Saya menerima kritik dan saran demi perbaikan dan peningkatan mutu pengajaran.				
18	Saya bertanya kepada teman guru jika mendapat kesulitan dalam hal belajar dan pembelajaran.				
19	Saya berdiskusi dengan teman sejawat tentang				

	model-model pembelajaran yang cocok untuk kegiatan belajar mengajar di sekolah saya.				
20	Bidang studi saya sesuai dengan ijazah dan saya mengajar dengan menguasai bahan.				
21	Saya memberi kesempatan kepada siswa untuk berpartisipasi dalam kegiatan pembelajaran				
22	Sebelum memulai pelajaran saya memberikan pre test pada siswa				
23	Saya memberikan kesempatan bertanya kepada siswa saat kegiatan belajar mengajar berlangsung				
24	Bila ada pertanyaan dari siswa, saya beri kesempatan siswa lain untuk menjawab				
25	Di akhir pelajaran saya berikan kesempatan pada siswa untuk bertanya				

Kompetensi Guru

No	Pernyataan				
		SS	S	KS	TS
1	Saya membuat rencana mata pelajaran sebelum memasuki tahun pelajaran baru.				
2	Saya menggunakan bahan pembelajaran yang tercantum dalam kurikulum sekolah.				
3	Saya menentukan metode dan cara mengajar yang efektif dan efisien.				
4	Saya mengikuti kegiatan MGMP untuk mencapai standar pelayanan				
5	Saya siapkan skema/bagan agar semua siswa mudah memahami pelajaran				
6	Setiap siswa saya haruskan memiliki memiliki lembar kerja siswa (LKS)				
7	Saya menerangkan materi pelajaran sambil mengontrol tingkah laku siswa.				
9	Saya membuat alat peraga sendiri jika di sekolah tidak tersedia				
10	Saya melakukan bimbingan siswa yang mengalami kesulitan belajar				
11	Saya memperhatikan siswa yang memiliki kelainan				
12	Saya mengulangi materi pelajaran sambil melihat daya serap siswa.				
13	Setiap akhir pelajaran siswa saya minta				

	mengajukan pertanyaan				
14	Saya menjelaskan tujuan mata pelajaran pada awal pembahasan materi				
15	Saya menjelaskan siswa yang belum tuntas dalam menerima pelajaran				
16	Kedisiplinan tata tertib akan membantu kegiatan KBM, maka perlu diingatkan kepada semua siswa.				
17	Saya menyenangi suasana belajar yang tenang dan penuh perhatian.				
18	Saya berikan pekerjaan rumah untuk memacu siswa memahami materi pelajaran.				
19	Dalam mengajar saya memberikan tekanan pada sebuah konsep yang sukar semisal dengan kata "Perhatikan baik-baik kalimat ini"				
20	Saya mengkaitkan kejadian di luar sekolah dengan pelajaran sebagai ilustrasi KBM.				
21	Saya memperhatikan siswa yang melakukan kegiatan ekstra kurikuler				
22	Saya berkomunikasi dengan guru lain untuk menciptakan suasana yang kondusif				
23	Saya membuat suasana kelas menjadi bersemangat dengan memberi selingan				
24	Kedisiplinan tata tertib akan membantu kegiatan KBM, maka perlu diingatkan kepada semua siswa.				
25	Saya menyenangi suasana belajar yang tenang dan penuh perhatian.				

Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS
1	Kepala sekolah menjelaskan tujuan yang ingin dicapai sekolah				
2	Kepala sekolah membuat program pengembangan sekolah setiap tahunnya				
3	Kepala sekolah mengingatkan guru terhadap visi dan misi sekolah..				
4	Kepala sekolah melibatkan guru secara aktif dalam setiap penyusunan program sekolah				
5	Kepala sekolah mengambil kebijakan dengan mengikuti petunjuk dari Dinas Pendidikan..				
6	Kepala sekolah menentukan gaji/honor,				

	melibatkan guru dan karyawan				
7	Kepala sekolah menjalin hubungan dengan guru.				
8	Kepala sekolah melakukan pembinaan siswa				
10	Kepala sekolah melakukan supervisi kelas.				
11	Kepala sekolah menjelaskan hasil supervisi kelas				
12	Kepala sekolah melakukan pembinaan terhadap guru yang bermasalah				
13	Kepala sekolah meminta guru agar memanfaatkan perpustakaan				
14	Kepala sekolah menyelenggarakan diklat guru maupun siswa.				
15	Kepala sekolah mengusahakan kenaikan kesejahteraan guru				
16	Kepala sekolah memberi penghargaan atas keunggulan kerja guru setiap				
17	Kepala sekolah membuat program pengembangan sekolah setiap tahunnya				
18	Kepala sekolah menilai hasil program pengembangan setiap semester				
19	Kepala sekolah membuat keputusan untuk meningkatkan prstasi guru				
20	Kepala sekolah mencoba melaksanakan setiap usulan yang mengarah pada perbaikan situasi dan kondisi sekolah				
21	Kepala sekolah meminta guru agar memanfaatkan perpustakaan				
22	Kepala sekolah melakukan pembinaan guru dalam menunjang program pengajaran.				
23	Kepala sekolah memikirkan kemajuan sekolah				
24	Kepala sekolah mendorong semangat dengan memberi tanggungjawab/menghargai pendapat.				
25	Kepala sekolah menyelenggarakan diklat guru maupun siswa.				

lampiran 1 A

DATA UJI COBA VARIABEL PRESTASI KERJA

ITEM																									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	54
2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	55
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	58
4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	83
3	3	2	1	1	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	2	3	2	2	2	52
4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	65
4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	78
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	82
4	4	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2	65
3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	84
3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	78
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	73
2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	4	1	1	2	2	2	2	1	2	3	1	1	2	1	2	42
3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	3	3	2	3	3	4	2	2	2	66
2	4	2	3	2	2	2	2	3	2	4	3	1	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	75
2	3	3	4	4	3	2	2	2	2	4	2	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	70
2	3	4	2	2	2	3	2	3	3	4	2	1	4	4	3	2	2	2	4	3	4	2	3	3	71
2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	1	3	3	78
4	4	3	2	2	3	2	3	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	2	2	3	3	74
4	2	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2	3	72
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	4	4	3	2	3	4	2	3	3	3	68
4	4	3	2	2	2	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	4	4	3	3	79
4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	80
3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	4	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	67
2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	58
4	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	72
4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	85
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	97
2	3	2	2	2	3	1	3	1	1	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	58
4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	85
96	100	89	85	82	84	82	81	84	85	111	87	98	101	116	117	121	103	100	103	103	104	109	99	109	2124

ampiran : 1 B

DATA UJI COBA VARIABEL KOMPETENSI

ITEM																									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53
2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	52
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	60
4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	83
3	3	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	2	2	3	2	2	50
4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	64
4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	78
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
4	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	66
3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	82
3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	5	3	3	3	3	3	76
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	73
2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	39
2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	57
4	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	1	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	73
3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	69
4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	65
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	82
4	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	71
4	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	71
4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	66
4	4	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	75
4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	80
3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	65
2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	55
4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	71
4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	84
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
2	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	1	1	2	2	2	53
4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	84
402	106	88	85	79	84	80	83	84	90	86	96	98	115	116	120	102	99	93	98	94	97	98	99	109	2076

mpiran : 1C

DATA UJI COBA VARIABEL PERSEPSI TENTANG
KEPALA SEKOLAH

I T E M																									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	55
2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	53
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	58
4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	82
3	3	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	50
4	3	3	2	2	2	2	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	66
4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	80
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	81
4	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2	65
3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	82
3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	76
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	73
2	2	2	2	1	2	1	1	1	4	1	2	1	2	2	2	2	1	3	2	1	1	2	1	2	43
3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	63
2	4	2	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	74
2	3	3	4	4	3	2	2	2	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	71
2	3	4	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2	4	4	4	3	2	2	2	4	3	4	2	3	71
2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	3	77
4	4	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	2	2	3	3	75
4	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	2	3	2	4	3	2	2	2	72
4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	2	3	2	4	2	3	3	3	68
4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	4	4	3	3	77
4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	81
3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	69
2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	59
4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3	3	2	3	71
4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	85
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	4	4	94
2	3	2	2	2	3	3	1	1	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2	58
4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	86
96	100	89	85	82	84	80	83	84	110	86	96	98	101	116	117	121	92	102	98	103	100	109	99	109	2115

Lampiran 2

INSTRUMEN PENELITIAN
PENGARUH KOMPETENSI DAN PERSEPSI TENTANG
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP PRESTASI KERJA
GURU
DI SMK MUHAMMADIYAH 1 SUKOHARJO

I. Identitas Responden

Nama : _____

Asal sekolah : _____

II. Petunjuk

Instrumen penelitian ini terdiri dari empat (3) bagian, yaitu bagian A Prestasi Kerja Guru, bagian B Kompetensi Guru, bagian C Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah. Mohon Bapak/Ibu guru menjawab sesuai dengan situasi yang sebenarnya, dengan memberi tanda ($\checkmark$) pada kotak jawaban yang telah disediakan.

Bagian A, B dan C dengan alternatif jawaban sebagai berikut :

Jawaban SS maksudnya Sangat Setuju,

S maksudnya Setuju,

KS maksudnya Kurang Setuju,

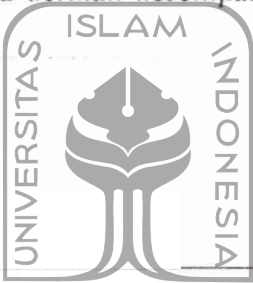
TS maksudnya Tidak Setuju

A Prestasi Kerja Guru

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	KS	TS
1	Saya menyenangi mata pelajaran ini karena sesuai dengan keahlian saya.				
2	Saya mengajar dengan persiapan yang sesuai dengan kurikulum sekolah.				
3	Saya menyusun bahan pelajaran mengacu pada kalender pendidikan				
4	Saya membuat rencana mengajar untuk satu semester.				
5	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan rencana kerja yang sudah saya buat				
6	Dalam melaksanakan proses belajar mengajar, saya menggunakan target pencapaian.				
7	Saya memberi tugas siswa berkaitan dengan materi pelajaran				
8	Saya berikan berbagai contoh dari sumber lain dalam kegiatan belajar mengajar				
9	Saya membuat suasana belajar yang menyenangkan dengan memberi selingan.				
10	Tersedianya sarana prasarana akan mendukung terlaksananya program mengajar				
11	Saya melakukan eksperimen untuk menemukan metode yang paling tepat dalam KBM				
12	Saya menyajikan materi pelajaran secara runtut, jelas dan sistematis				
13	Saya mengkaitkan materi pelajaran dengan pengalaman siswa di luar sekolah.				
14	Saya bentuk kelompok belajar untuk mengaktifkan kegiatan siswa.				
15	Saya bersikap terbuka kepada siswa dalam memberikan materi pelajaran				
16	Bila ada pertanyaan dari siswa, saya beri kesempatan siswa lain untuk menjawab.				
17	Saya menerima kritik dan saran demi perbaikan dan peningkatan mutu pengajaran.				
18	Saya bertanya kepada teman guru jika mendapat kesulitan dalam hal belajar dan pembelajaran.				
19	Saya berdiskusi dengan teman sejawat tentang				

	model-model pembelajaran yang cocok untuk kegiatan belajar mengajar di sekolah saya.				
20	Bidang studi saya sesuai dengan ijazah dan saya mengajar dengan menguasai bahan.				
21	Saya memberi kesempatan kepada siswa untuk berpartisipasi dalam kegiatan pembelajaran				
22	Sebelum memulai pelajaran saya memberikan pre test pada siswa				
23	Saya memberikan kesempatan bertanya kepada siswa saat kegiatan belajar mengajar berlangsung				
24	Bila ada pertanyaan dari siswa, saya beri kesempatan siswa lain untuk menjawab.				
25	Di akhir pelajaran saya berikan kesempatan pada siswa untuk bertanya				

Kompetensi Guru



No	Pernyataan				
		SS	S	KS	TS
1	Saya membuat rencana mata pelajaran sebelum memasuki tahun pelajaran baru				
2	Saya menggunakan bahan pembelajaran yang tercantum dalam kurikulum sekolah.				
3	Saya menentukan metode dan cara mengajar yang efektif dan efisien.				
4	Saya mengikuti kegiatan MGMP untuk mencapai standar pelayanan				
5	Saya siapkan skema/bagan agar semua siswa mudah memahami pelajaran				
6	Setiap siswa saya haruskan memiliki memiliki lembar kerja siswa (LKS)				
7	Saya menerangkan materi pelajaran sambil mengontrol tingkah laku siswa.				
9	Saya membuat alat peraga sendiri jika di sekolah tidak tersedia				
10	Saya melakukan bimbingan siswa yang mengalami kesulitan belajar				
11	Saya memperhatikan siswa yang memiliki kelainan				
12	Saya mengulangi materi pelajaran sambil melihat daya serap siswa.				

13	Setiap akhir pelajaran siswa saya minta mengajukan pertanyaan				
14	Saya menjelaskan tujuan mata pelajaran pada awal pembahasan materi				
15	Saya menjelaskan siswa yang belum tuntas dalam menerima pelajaran				
16	Kedisiplinan tata tertib akan membantu kegiatan KBM, maka perlu diingatkan kepada semua siswa.				
17	Saya menyenangi suasana belajar yang tenang dan penuh perhatian.				
18	Saya berikan pekerjaan rumah untuk memacu siswa memahami materi pelajaran.				
19	Dalam mengajar saya memberikan tekanan pada sebuah konsep yang sukar semisal dengan kata "Perhatikan baik-baik kalimat ini."				
20	Saya mengkaitkan kejadian di luar sekolah dengan pelajaran sebagai ilustrasi KBM				
21	Saya memperhatikan siswa yang melakukan kegiatan ekstra kurikulum				
22	Saya berkomunikasi dengan guru lain untuk menciptakan suasana yang kondusif				
23	Saya membuat suasana kelas menjadi bersemangat dengan memberi selingan				
24	Kedisiplinan tata tertib akan membantu kegiatan KBM, maka perlu diingatkan kepada semua siswa.				
25	Saya menyenangi suasana belajar yang tenang dan penuh perhatian.				

Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS
1	Kepala sekolah menjelaskan tujuan yang ingin dicapai sekolah				
2	Kepala sekolah membuat program pengembangan sekolah setiap tahunnya				
3	Kepala sekolah mengingatkan guru terhadap visi dan misi sekolah..				
4	Kepala sekolah melibatkan guru secara aktif dalam setiap penyusunan program sekolah				
5	Kepala sekolah mengambil kebijakan dengan mengikuti petunjuk dari Dinas Pendidikan..				

6	Kepala sekolah menentukan gaji/honor, melibatkan guru dan karyawan				
7	Kepala sekolah menjalin hubungan dengan guru.				
8	Kepala sekolah melakukan pembinaan siswa				
10	Kepala sekolah melakukan supervisi kelas.				
11	Kepala sekolah menjelaskan hasil supervisi kelas				
12	Kepala sekolah melakukan pembinaan terhadap guru yang bermasalah				
13	Kepala sekolah meminta guru agar memanfaatkan perpustakaan				
14	Kepala sekolah menyelenggarakan diklat guru maupun siswa.				
15	Kepala sekolah mengusahakan kenaikan kesejahteraan guru				
16	Kepala sekolah memberi penghargaan atas keunggulan kerja guru setiap				
17	Kepala sekolah membuat program pengembangan sekolah setiap tahunnya				
18	Kepala sekolah menilai hasil program pengembangan setiap semester				
19	Kepala sekolah membuat keputusan untuk meningkatkan prestasi guru				
20	Kepala sekolah mencoba melaksanakan setiap usulan yang mengarah pada perbaikan situasi dan kondisi sekolah				
21	Kepala sekolah meminta guru agar memanfaatkan perpustakaan				
22	Kepala sekolah melakukan pembinaan guru dalam menunjang program pengajaran.				
23	Kepala sekolah memikirkan kemajuan sekolah				
24	Kepala sekolah mendorong semangat kerja guru dengan memberi tanggungjawab dan menghargai pendapat.				
25	Kepala sekolah menyelenggarakan diklat guru maupun siswa.				

Lampiran : 3

Uji Coba Instrumen
Prestasi Kerja Guru (Y)

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X1	3.3667	.8087	30.0
2.	X2	3.4667	.5713	30.0
3.	X3	2.8333	.6477	30.0
4.	X4	2.7000	.7944	30.0
5.	X5	2.4667	.7303	30.0
6.	X6	2.6000	.6215	30.0
7.	X7	2.4333	.6261	30.0
8.	XX8	2.5000	.8610	30.0
9.	XX9	2.5000	.8200	30.0
10.	X10	2.6667	.7112	30.0
11.	X11	2.5000	.8200	30.0
12.	X12	2.8000	.6103	30.0
13.	X13	2.8333	.6989	30.0
14.	X14	3.3667	.7184	30.0
15.	X15	3.4667	.8087	30.0
16.	X16	3.4667	.5713	30.0
17.	X17	2.8333	.6477	30.0
18.	X18	2.7000	.7944	30.0
19.	X19	2.4667	.7303	30.0
20.	X20	2.6000	.6215	30.0
21.	X21	2.4333	.6261	30.0
22.	X22	2.5000	.8610	30.0
23.	X23	2.5000	.8200	30.0
24.	X24	2.5000	.8200	30.0
25.	X25	2.8000	.6103	30.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of
SCALE	69.2000	167.4759	12.9412	Variables
				25

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1	65.8333	152.8333	.6996	.9584
X2	65.7333	157.0989	.7017	.9586
X3	66.3667	154.2402	.7966	.9576
X4	66.5000	153.4310	.6816	.9586
X5	66.7333	153.2368	.7580	.9578
X6	66.6000	157.8345	.5927	.9593
X7	66.7667	157.8402	.5876	.9594
XX8	66.7000	149.7345	.8067	.9573
XX9	66.7000	153.5276	.6533	.9589
X10	66.5333	157.9126	.5068	.9602
X11	66.7000	153.4586	.6569	.9589
X12	66.4000	154.3172	.8433	.9573
X13	66.3667	154.2402	.7343	.9581
X14	65.8333	157.7989	.5076	.9602
X15	65.8333	152.8333	.6996	.9584
X16	65.7333	157.0989	.7017	.9586
X17	66.3667	154.2402	.7966	.9576
X18	66.5000	153.4310	.6816	.9586
X19	66.7333	153.2368	.7580	.9578
X20	66.6000	157.8345	.5927	.9593
X21	66.7667	157.8402	.5876	.9594
X22	66.7000	149.7345	.8067	.9573
X23	65.7000	153.5276	.6533	.9589
X24	66.7000	153.4586	.6569	.9589
X25	66.4000	154.3172	.8433	.9573

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 25

Alpha = .9601

Lampiran : 4

Uji Coba Instrumen

Kompetensi Kerja Guru (X-1)

Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X1	3.1667	.8743	30.0
2.	X2	3.2667	.7397	30.0
3.	X3	2.8667	.6814	30.0
4.	X4	2.7000	.7944	30.0
5.	X5	2.5667	.8172	30.0
6.	X6	2.6000	.6215	30.0
7.	X7	2.4333	.6261	30.0
8.	X8	2.5000	.8610	30.0
9.	X9	2.5000	.8200	30.0
10.	X10	2.3333	.8442	30.0
11.	X11	2.5000	.8200	30.0
12.	X12	2.8000	.6103	30.0
13.	X13	2.8333	.6989	30.0
14.	X14	2.9000	.6618	30.0
15.	X15	2.5667	.7184	30.0
16.	X16	3.3667	.8087	30.0
17.	X17	3.4667	.5713	30.0
18.	X18	2.4667	.7303	30.0
19.	X19	2.7667	.5040	30.0
20.	X20	2.6000	.5632	30.0
21.	X21	2.7833	.7849	30.0
22.	X22	2.6000	.7701	30.0
23.	X23	2.8667	.8193	30.0
24.	X24	2.8000	.8200	30.0
25.	X25	2.8000	.6103	30.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	70.5000	138.5345	11.7701	25

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1	67.3333	127.6092	.5144	.9395
X2	67.2333	130.7368	.4286	.9403
X3	67.6333	127.6885	.6741	.9371
X4	67.8000	126.9931	.6094	.9379
X5	67.9333	127.0299	.5883	.9383
X6	67.9000	129.6103	.6034	.9381
X7	68.0667	130.2023	.5557	.9386
X8	68.0000	122.8276	.7841	.9353
X9	68.0000	126.6897	.6052	.9380
X10	67.1667	129.3161	.4430	.9405
X11	68.0000	125.2414	.6876	.9368
X12	67.7000	126.2172	.8711	.9351
X13	67.6667	126.2989	.7478	.9362
X14	67.6000	130.7310	.4867	.9394
X15	67.1333	128.3264	.5955	.9381
X16	67.1333	125.4909	.6833	.9369
X17	67.0333	129.3437	.6821	.9374
X18	68.0333	126.3782	.7079	.9366
X19	67.7333	132.5474	.4940	.9394
X20	67.9000	133.8862	.3323	.9409
X21	67.7667	130.5299	.4120	.9407
X22	67.9000	125.7483	.7059	.9366
X23	67.6333	128.8609	.4840	.9398
X24	68.0000	125.2414	.6876	.9368
X25	67.7000	126.2172	.8711	.9351

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 25

Alpha = .9403

Lampiran : 5

Uji Coba Instrumen

Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2)

Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X1	3.1667	.8743	30.0
2.	X2	3.2667	.7397	30.0
3.	X3	2.8667	.6814	30.0
4.	X4	2.7000	.7944	30.0
5.	X5	2.5667	.8172	30.0
6.	X6	2.6000	.6215	30.0
7.	X7	2.5000	.8200	30.0
8.	X8	2.4333	.6261	30.0
9.	X9	2.5000	.8610	30.0
10.	X10	2.5000	.8200	30.0
11.	X11	3.3333	.8442	30.0
12.	X12	3.5000	.8200	30.0
13.	X13	2.8333	.6989	30.0
14.	X14	2.9000	.6618	30.0
15.	X15	3.3667	.7184	30.0
16.	X16	2.3667	.8087	30.0
17.	X17	3.4667	.5713	30.0
18.	X18	2.8333	.6989	30.0
19.	X19	2.7000	.7944	30.0
20.	X20	2.7667	.5040	30.0
21.	X21	2.7333	.7849	30.0
22.	X22	2.7333	.8683	30.0
23.	X23	2.8667	.8193	30.0
24.	X24	2.5000	.8200	30.0
25.	X25	2.8000	.6103	30.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	70.8000	144.8552	12.0356	25

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1	67.6333	133.8954	.5039	.9387
X2	67.5333	136.6023	.4457	.9391
X3	67.9333	133.9264	.6635	.9364
X4	68.1000	133.1276	.6053	.9371
X5	68.2333	133.2885	.5776	.9375
X6	68.2000	135.8207	.5970	.9373
X7	68.3000	131.7343	.6613	.9363
X8	68.3667	136.2402	.5626	.9377
X9	68.3000	128.4241	.8040	.9341
X10	68.3000	131.7345	.6613	.9363
X11	67.4667	136.1885	.4037	.9401
X12	68.3000	131.0448	.6998	.9357
X13	67.9667	132.1713	.7589	.9352
X14	67.9000	136.4379	.5161	.9382
X15	67.4333	134.8747	.5672	.9376
X16	67.4333	131.9992	.6617	.9363
X17	67.3333	135.5402	.6757	.9366
X18	67.9667	132.1713	.7589	.9352
X19	68.1000	133.1276	.6053	.9371
X20	68.0333	138.9969	.4714	.9387
X21	68.0667	136.6161	.4155	.9397
X22	68.0667	133.1678	.5455	.9381
X23	67.9333	135.2366	.4695	.9390
X24	68.3000	131.0448	.6998	.9357
X25	68.0000	132.5517	.8491	.9346

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 25

Alpha = .9395

Lampiran 6

DATA PENELITIAN

URUT	PRESTASI	KOMPETENSI	PERSEPSI
1	54	53	55
2	55	52	53
3	58	60	58
4	83	83	82
5	52	50	58
6	65	64	66
7	78	78	80
8	82	81	81
9	65	66	65
10	84	82	82
11	78	76	76
12	73	73	73
13	42	39	43
14	66	57	63
15	75	73	74
16	70	69	71
17	71	65	71
18	78	82	77
19	74	71	75
20	72	67	72
21	68	66	68
22	79	75	77
23	80	80	81
24	67	65	69
25	58	55	53
26	72	69	58
27	85	84	82
28	97	86	50
29	58	53	66
30	85	84	80
31	65	82	81
32	78	76	65
33	82	73	82
34	65	39	76
35	84	57	73
36	78	73	43
37	73	69	63
38	42	65	74
39	66	82	71
40	75	71	71
41	70	70	77
42	71	82	75
43	78	76	72
44	74	39	68
45	72	57	59
46	68	73	71
47	79	69	85
48	80	65	58
49	67	82	82
50	58	71	58
51	72	69	86

Lampiran : 8

UJI NORMALITAS SEBARAN DATA

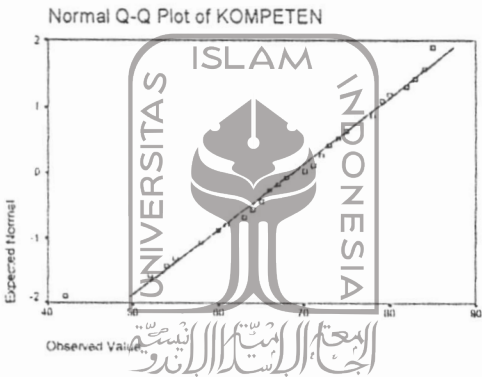
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
KOMPETEN	.073	51	.200*
PERSEPSI	.096	51	.200*
PRESTASI	.115	51	.088

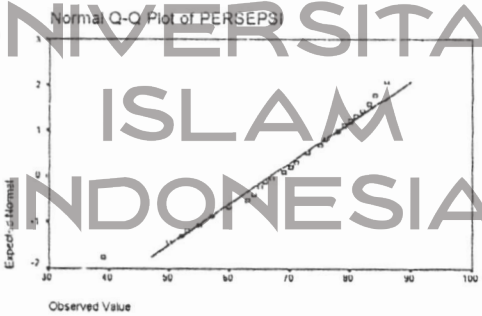
*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

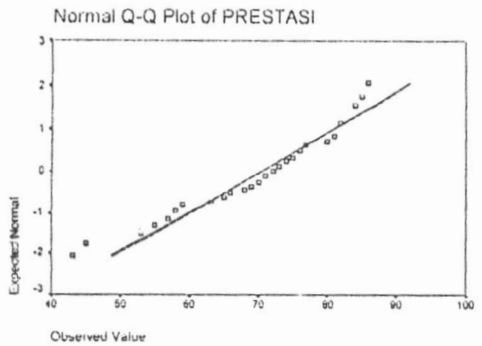
KOMPETEN



PERSEPSI



PRESTASI



Lampiran : 9

UJI HOMOGINITAS VARIABEL PRESTASI DENGAN KOMPETENSI

Test of Homogeneity of Variances

PRESTASI

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.739	23	27	.084

ANOVA

PRESTASI

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2672.839	23	116.210	1.385	.207
Within Groups	2265.867	27	83.921		
Total	4938.706	50			

UNIVERSITAS
ISLAM

UJI HOMOGINITAS VARIABEL PRESTASI DENGAN PERSEPSI
TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Test of Homogeneity of Variances

PRESTASI

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.421	24	26	.191

ANOVA

PRESTASI

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2840.506	24	118.354	1.467	.171
Within Groups	2098.200	26	80.700		
Total	4938.706	50			

Lampiran : 10

HASIL UJI LINIERITAS VARIABEL KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI
KERJA GURU

ANOVA

PRESTASI

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	2838.339	25	113.534	1.351	.228
	Linear Term	1560.417	1	1560.417	18.573	.000
	Weighted Deviation	1277.923	24	53.247	.634	.866
Within Groups		2100.367	25	84.015		
Total		4938.706	50			

UNIVERSITAS

HASIL UJI LINIERITAS VARIABEL PERSEPSI TENTANG KEPEMIMPINAN

KEPALA SEKOLAH TERHADAP PRESTASI KERJA GURU

ANOVA

PRESTASI

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	2840.506	24	118.354	1.467	.171
	Linear Term	52.729	1	52.729	.653	.426
	Weighted Deviation	2787.776	23	121.208	1.502	.158
Within Groups		2098.200	26	80.700		
Total		4938.706	50			

Lampiran 11

Deskripsi Data Prestasi, Kompetensi dan Persepsi Kerja

Statistics

		PRESTASI	KOMPETEN	PERSEPSI
N	Valid	51	51	51
	Missing	0	0	0
Mean		68.53	66.73	69.35
Std. Error of Mean		1.39	1.57	1.64
Median		70.00	69.00	72.00
Mode		78	73	82
Std. Deviation		9.94	11.23	11.73
Variance		98.77	126.16	137.67
Skewness		.587	-.688	-.847
Std. Error of Skewness		.333	.333	.333
Kurtosis		.423	.381	.268
Std. Error of Kurtosis		.656	.656	.656
Range		43	47	47
Minimum		42	39	39
Maximum		85	86	86
Sum		3495	3403	3537

Lampiran 12

Regressi antara (X1, X2) - Y

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMPETEN		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	PERSEPSI		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: PRESTASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.506 ^a	.256	.241	9.86
2	.573 ^b	.328	.300	9.47

a. Predictors: (Constant), KOMPETEN

b. Predictors: (Constant), KOMPETEN, PERSEPSI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.108	11.651		2.327	.024
	KOMPETEN	.644	.157	.506	4.106	.000
2	(Constant)	6.025	14.550		.414	.681
	KOMPETEN	.587	.153	.460	3.837	.000
	PERSEPSI	.355	.157	.272	2.266	.028

a. Dependent Variable: PRESTASI



Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1638.286	1	1638.286	16.858	.000 ^a
	Residual	4761.871	49	97.181		
	Total	6400.157	50			
2	Regression	2098.635	2	1049.318	11.709	.000 ^b
	Residual	4301.522	48	89.615		
	Total	6400.157	50			

- a. Predictors: (Constant), KOMPETEN
b. Predictors: (Constant), KOMPETEN, PERSEPSI
c. Dependent Variable: PRESTASI

Excluded Variables^b

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	PERSEPSI	.272 ^a	2.266	.028	.311	.972

a. Predictors in the Model: (Constant), KOMPETEN

DATA PENELITIAN

N	Y	X ₁	X ₂	X ₁ Y	X ₂ Y
1	54	53	55	2862	2970
2	55	52	53	2860	2915
3	58	60	58	3480	3364
4	83	83	82	6889	6806
5	52	50	58	2600	3016
6	55	64	66	4160	4290
7	78	78	80	6084	6240
8	82	81	81	6642	6642
9	65	66	65	4290	4225
10	84	82	82	6888	6888
11	78	76	76	5928	5928
12	73	73	76	5329	5548
13	42	39	73	1638	3066
14	66	57	39	3762	2574
15	75	73	57	5475	4275
16	70	69	73	4830	5110
17	71	64	69	4544	4899
18	78	63	65	4914	5070
19	74	71	82	5254	6068
20	72	67	71	4824	5112
21	68	66	53	4488	3604
22	79	75	84	5925	6636
23	60	80	82	4800	4920
24	67	65	76	4355	5092
25	58	55	73	3190	4234
26	72	64	39	4608	2808
27	85	79	57	6715	4845
28	64	86	73	5504	4672
29	58	55	69	3190	4002
30	85	84	80	7140	6800
31	65	63	81	4095	5265
32	78	76	65	5928	5070
33	63	73	82	4599	5166
34	65	39	76	2535	4940
35	63	57	73	3591	4599
36	78	73	43	5694	3354
37	73	69	63	5037	4599
38	42	65	74	2730	3108
39	66	60	71	3960	4686
40	75	71	71	5325	5325
41	70	70	77	4900	5390
42	71	78	75	5538	5325
43	61	76	72	4636	4392
44	74	39	68	2886	5032
45	72	57	59	4104	4248
46	68	73	71	4964	4828
47	63	69	85	4347	5355
48	80	65	58	5200	4640
49	67	60	82	4020	5494
50	58	71	58	4118	3364
51	72	69	86	4968	6192
	3495	3403	3537	236343	242991

Lampiran 14 :

PERHITUNGAN SUMBANGAN RELATIF DAN EFEKTIF

a. Sumbangan relatif tiap-tiap variabel/prdiktor

1) Prediktor X_1

$$\begin{aligned}
 SR\%_{x_1} &= \frac{b_1 \sum x_1 y}{JK_{reg}} \times 100\% \\
 &= \frac{0.587 \times 236343}{6400.157} \times 100\% \\
 &= \frac{138733.341}{6400.157} \times 100\% = 21.68\%
 \end{aligned}$$

2) Prediktor X_2

$$\begin{aligned}
 SR\%_{x_2} &= \frac{b_2 \sum x_2 y}{JK_{reg}} \times 100\% \\
 &= \frac{0.355 \times 242991}{6400.157} \times 100\% \\
 &= \frac{86261.805}{6400.157} \times 100\% = 13.48\%
 \end{aligned}$$

b. Sumbangan efektif tiap variabel/prediktor

1) Prediktor X_1

$$\begin{aligned}
 SE\%_{x_1} &= SR\%_{X_1} \times R^2 \\
 &= 21.68\% \times 0.328 \\
 &= 7.11\%
 \end{aligned}$$

2) Prediktor X_2

$$\begin{aligned}
 SE\%_{x_2} &= SR\%_{X_2} \times R^2 \\
 &= 13.48\% \times 0.328 \\
 &= 4.42\%
 \end{aligned}$$

SMK MUHAMMADIYAH 1 SUKOHARJO

Alamat : Jl. Anggrek No. 2 Sukoharjo 57511 Jawa Tengah
Telp. (0271) 593187, 590428, smkm1_skh@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

Nomor: E-2/SMKM/195/xII/2005

Bismillahirrahmanirrahiim

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo menerangkan bahwa:

Nama : **DJUMARI, S.Ag.**
Tempat/tgl. Lahir : Sukoharjo, 15 Juli 1960
NIM : 03913126
Status : Mahasiswa Pascasarjana
Universitas Islam Indonesia Yogyakarta
Program : Magister Studi Islam

Telah mengadakan penelitian pada SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo, sejak bulan April 2005 dalam rangka menyusun tesis dengan judul: **Pengaruh Kompetensi Guru dan Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Sukoharjo Tahun Pelajaran 2004/2005.**

Kemudian kepada yang berkepentingan harap maklum adanya.

Sukoharjo, 30 Syawal 1426 H
2 Desember 2005 M

Kepala Sekolah



Ahmad Sigit Riswanto, S.Pd.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

- I. Nama : **DJUMARI**
Tempat/Tgl. Lahir : Sukoharjo, 15 Juli 1960
Pekerjaan : PNS (Pegawai Departemen Agama)
Hobi : Olahraga
Alamat : Gamping Rt. 3/6, Kl. Joho, Kec. Sukoharjo,
: Kab. Sukoharjo KP 57513
Nomor Telepon rumah : 0271 592261 – HP: 08122983343
Pendidikan : MIN – 1973
: PGAP – 1978
: PGAA – 1980
: Sarjana Muda (Bahasa Indonesia) – 1985
: D II Pend. Agama Islam – 1999
: S-1 Pend. Agama Islam – 1999
Riwayat pekerjaan : Angkatan 1 Mei 1984 sebagai guru dan
: Pengawas PAI 1 Mei 2004 sampai sekarang
- II. Nama Istri : **SRI PURWANTI, S.Ag.**
Tempat/tgl. Lahir : Sukoharjo, 2 September 1961
Pekerjaan : PNS
- III. Nama Anak : Pertama : Isra Wahida Ulfah – Mahasiswa UMS
: Kedua : Zia Nuswantara Pahlawan – Pelajar SMAM
- IV. Nama Ayah : **KAMTO WIYONO**
Nama Ibu : **SANI**
Alamat Orangtua/Ayah : Sanggrahan Rt.1/5, Kl. Joho, Kec. Sukoharjo,
: Kab. Sukoharjo KP. 57513 Telp. 0271 591269

Sukoharjo, 2 Januari 2006

Penyusun

DJUMARI