

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SMK PELAYARAN SAMUDERA INDONESIA
MEDAN**

TESIS

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pada Program Pascasarjana
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan**



YUSNIDAR
1815300035

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN TESIS

NAMA : YUSNIDAR
NPM : 18153000035
PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN
JENJANG : S-2 (STRATA DUA)
JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK
PELAYARAN SAMUDERA INDONESIA -
MEDAN

MEDAN, AGUSTUS 2020

KETUA PROGRAM STUDI

(Dr. Kiki Farida Ferine, SE., M.Si)

DIREKTUR PASCASARJANA



(Dr. M. Nasser, SO.KK., FINSDF., D. Law)

PEMBIMBING I

(Dr. Kiki Farida Ferine, SE., M.Si)

PEMBIMBING II

(Drs. Kasim Siyo, M.Si., Ph.D.)

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK
PELAYARAN SAMUDERA INDONESIA - MEDAN**

ABSTRAK

Sebagai pengajar atau pendidik, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pengajaran. Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Hal lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh seluruh guru SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan Sumatera Utara yang berjumlah 63 orang termasuk Kepala Sekolah dan Guru Tidak Tetap (GTT). Banyak sampel pada penelitian ini sebanyak 63 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi kepustakaan. Selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan teknik regresi linear berganda, sebelumnya semua asumsi-asumsi pada pendekatan tersebut telah terpenuhi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan. Terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan. Besarnya kemampuan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja menjelaskan Kinerja Guru di SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan adalah 65,2% sisanya sebesar 34,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru

THE INFLUENCE OF SCHOOL LEADERSHIP AND WORKING ENVIRONMENT TOWARDS THE PERFORMANCE OF THE TEACHERS

ABSTRACT

As a teacher or educator, teachers are one of the defining factors for every educational effort. The teacher's performance in planning and conducting learning is a key factor in achieving teaching objectives. The principal should be able to provide guidance and supervision, increase the willingness of education, open two-way communication, and delegate tasks. Another thing that affects the teacher's performance is the working environment. The working environment is everything around the worker that can affect himself in carrying out the duties charged.

The population in this research is all the teachers of SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan North Sumatera. Amounting to 63 people including the principal and the permanent Teacher. Many samples on this study were as much as 63 people. Data collection techniques using questionnaires and literature studies. Subsequently the data was analyzed using multiple linear regression techniques, previously all assumptions on the approach were fulfilled.

The results of this research show that there is a influence of principal leadership on the performance of teachers in SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan. There is a working environment to teacher performance in SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan. There is the influence of principal and work environment leadership to the performance of teachers at SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan. The ability of principal and work environment leadership explained the teacher performance at SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan is 65.2% the remaining amounted 34.8% is described by other variables that are not incorporated into this research model

Keyword : *Leadership style, school principal, work environment, teacher performance*

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	38
Gambar 4.1 Uji Normalitas Metode Histogram	84
Gambar 4.2 Uji Normalitas Metode Normal P-Plot.....	85

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	11
1. Identifikasi Masalah	11
C. Batasan Masalah	11
D. Rumusan Penelitian	12
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	12
1. Tujuan Penelitian.....	12
F. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	15
A. Kajian Pustaka	15
1. Kepemimpinan	15
a. Pengertian Kepemimpinan.....	15
b. Teori Kepemimpinan	16
c. Konsep Kepemimpinan.....	19
d. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	21
e. Indikator Kepemimpinan	28
2. Lingkungan Kerja	29
a. Pengertian Lingkungan Kerja	29
b. Indikator Lingkungan Kerja.....	30
3. Kinerja Guru.....	32
a. Pengertian Kinerja Guru	32
b. Indikator Kinerja Guru.....	33

B.	Penelitian Terdahulu.....	34
C.	Kerangka Konseptual.....	36
1.	Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	36
2.	Hubungan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja.....	37
3.	Hubungan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	38
D.	Hipotesis.....	39
BAB III	METODE PENELITIAN.....	40
A.	Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian.....	40
1.	Lokasi Penelitian.....	40
2.	Objek Penelitian.....	40
3.	Waktu Penelitian.....	40
B.	Populasi dan Sampel.....	40
1.	Populasi.....	41
2.	Sampel.....	41
C.	Teknik Pengumpulan Data.....	41
D.	Operasionalisasi Variabel.....	42
E.	Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	44
1.	Uji Validitas.....	44
2.	Uji Reliabilitas.....	45
F.	Uji Asumsi Klasik.....	46
1.	Uji Normalitas.....	46
2.	Uji Multikolinearitas.....	47
3.	Uji Heteroskedastisitas.....	47
G.	Teknik Analisis Data.....	48
1.	Analisis Deskriptif.....	48
2.	Persamaan Regresi Linear Berganda.....	48
3.	Koefisien Determinasi.....	49
4.	Pengujian Hipotesis.....	49
a)	Uji Parsial (uji t).....	49
b)	Uji Simultan (uji F).....	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Hasil Penelitian	51
1. Gambaran Umum SMK Pelayaran Samudera	51
a. Sejarah Singkat SMK Pelayaran.....	51
b. Profil Sekolah.....	52
c. Letak Geografis.....	52
d. Keadaan Sumber Daya Manusia.....	53
e. Visi, Misi dan Tujuan SMK Pelayaran	54
2. Gambaran Umum Responden	56
a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
b. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	56
c. Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
d. Responden Berdasarkan Usia	58
3. Deskripsi Jawaban Responden.....	59
a. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	59
b. Lingkungan Kerja	70
c. Kinerja Guru	75
4. Uji Validitas dan Reliabilitas	82
a. Uji Validitas	82
b. Uji Reliabilitas	84
5. Uji Asumsi Klasik.....	85
a. Uji Normalitas.....	85
b. Uji Multikolinearitas.....	87
c. Uji Heteroskedastisitas.....	88
6. Regresi Linear Berganda.....	89
7. Pengujian Hipotesis	90
a. Pengujian Parsial (Uji t).....	90
b. Pengujian Simultan (Uji F).....	91
8. Koefisien Determinasi	91
B. Hasil Penelitian	92
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru	92
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	92

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	95
A. Kesimpulan.....	95
B. Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA.....	97
LAMPIRAN.....	98

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	97
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden.....	101
Lampiran 3 Tabel r Product Moment	106
Lampiran 4 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas	108
Lampiran 5 Hasil Pengujian Statistik	114

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Rata – Rata Nilai Ujian Nasional dan Kelulusan.....	5
Tabel 1.2 Kegiatan Pembinaan dan Supervisi Kepala Sekolah	8
Tabel 1.3 Prestasi Guru Dalam Perlombaan	9
Tabel 1.4 Prosentasi Ketidakhadiran Guru	10
Tabel 2.1 Review Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 3.1. JAdwal Kegiatan Penelitian.....	38
Tabel 3.2. Skala Penilaian Jawaban Responden	42
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel	43
Tabel 4.1. Keadaan Sumber Daya Manusia SMK Pelayaran Samudera....	53
Tabel 4.2. Data Responden Menurut Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.3 Data Responden Menurut Tingkat Pendidikan	56
Tabel 4.4 Data Responden Menurut Masa Kerja.....	57
Tabel 4.5 Data Responden Menurut Usia Responden	58
Tabel 4.6 Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 1 Kepemimpinan	59
Tabel 4.7 Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 1 Kepemimpinan	60
Tabel 4.8 Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 1 Kepemimpinan	60
Tabel 4.9 Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 1 Kepemimpinan	61
Tabel 4.10 Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 1 Kepemimpinan	62
Tabel 4.11 Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 1 Kepemimpinan	63
Tabel 4.12 Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 1 Kepemimpinan	63
Tabel 4.13 Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 1 Kepemimpinan	64
Tabel 4.14 Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 1 Kepemimpinan	65
Tabel 4.15 Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 1 Kepemimpinan	66
Tabel 4.16 Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 1 Kepemimpinan	66
Tabel 4.17 Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 1 Kepemimpinan	67
Tabel 4.18 Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 1 Kepemimpinan	68
Tabel 4.19 Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 1 Kepemimpinan	69
Tabel 4.20 Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 1 Kepemimpinan	69
Tabel 4.21 Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 1 Lingkungan Kerja.	70
Tabel 4.22 Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 1 Lingkungan Kerja.	71

Tabel 4.23	Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 1 Lingkungan Kerja.	72
Tabel 4.24	Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 1 Lingkungan Kerja.	72
Tabel 4.25	Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 1 Lingkungan Kerja.	73
Tabel 4.26	Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 1 Lingkungan Kerja.	74
Tabel 4.27	Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 1 Kinerja Guru.....	75
Tabel 4.28	Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 1 Kinerja Guru.....	75
Tabel 4.29	Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 1 Kinerja Guru.....	76
Tabel 4.30	Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 1 Kinerja Guru.....	77
Tabel 4.31	Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 1 Kinerja Guru.....	77
Tabel 4.32	Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 1 Kinerja Guru.....	78
Tabel 4.33	Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 1 Kinerja Guru.....	79
Tabel 4.34	Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 1 Kinerja Guru.....	80
Tabel 4.35	Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 1 Kinerja Guru.....	80
Tabel 4.36	Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah	81
Tabel 4.37	Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	82
Tabel 4.38	Uji Validitas Kinerja Guru.....	83
Tabel 4.39	Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	83
Tabel 4.40	Uji Normalitas.....	86
Tabel 4.41	Uji Multikolinearitas	86
Tabel 4.42	Uji Heteroskedastisitas.....	87
Tabel 4.43	Asumsi Regresi Linear Berganda	87
Tabel 4.44	Uji Parsial.....	89
Tabel 4.45	Uji Simultan	89
Tabel 4.46	Koefisien Determinasi.....	90

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi dunia sekarang ini ditandai oleh perkembangan yang semakin cepat di segala bidang kemajuan jaman, degan begitupun dalam kegiatan pendidikan. Dengan perkembangan jaman sekarang ini sangat mempengaruhi terhadap perkembangan pendidikan di Indonesia sehingga diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang sangat berkualitas.

Pemerintahan negara Indonesia dalam upaya untuk meningkatkan pendidikan bagi warga negaranya tidak henti-hentinya melakukan berbagai kegiatan dan upaya untuk menyediakan fasilitas – fasilitas yang menukung termasuk memberlakukan Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Seperti yang disampaikan dalam penjelasan umum atas Undang-Undang No. 14 tahun 2005, Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan.

Selanjutnya, Pasal 31 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa, Setiap warga Negara berhak mendapat pendidikan; Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan kehidupan bangsa, yang diatur dengan Undang- Undang; Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-

kurangnya 20% (dua puluh persen) dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional; dan Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.

Salah satu amanat UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang - Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga Negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah.

Sumber daya manusia yang unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju pula. Berapapun besar sumber daya alam (SDA), modal dan sarana prasarana yang tersedia, pada akhirnya ditangan SDM yang handal saja target pembangunan bangsa dan negara dapat dicapai. Dalam perspektif berpikir seperti ini, suatu bangsa tidak dapat mencapai kemajuan dan perkembangan tanpa adanya suatu sistem pendidikan yang baik pula.

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang handal unggul. Dunia pendidikan yang sangat utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga penyelenggara pelayanan pendidikan untuk masa depan generasi bangsa ini. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga – tenaga pimpinan dan staf yang profesional, tata cara kerja

organisasi dan sumber- sumber yang mendukung baik finansial maupun nonfinansial.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai dengan tuntutan jaman sekarang dan perubahan lingkungan yang sering terjadi di sekitarnya. Untuk hal tersebut berkembang tentunya harus ada proses perubahan yang sangat maksimal. Dalam konsepsi pengembangan kelembagaan tercermin adanya upaya untuk memperkenalkan perubahan cara mengorganisasikan suatu lembaga itu, struktur, proses dan sistem lembaga yang bersangkutan sehingga lebih dapat memenuhi misinya. Oleh karena itu, perubahan yang terjadi pada lembaga sekolah harus meliputi seluruh komponen yang ada didalamnya.

Perubahan tersebut yang sering terjadi dalam struktur, proses, ketenagaan dan sistem suatu lembaga serta proses perubahan itu sendiri terjadi, menyangkut bagaimana sekolah tersebut sebagai lembaga yang diorganisasikan sehingga dapat atau mampu mengemban misinya dengan baik pula. Dalam proses pencapaian perubahan tersebut individu organisasi dan lembaga meningkatkan kemampuan dan *performance*-nya sehubungan dengan tujuan, sumber - sumber, dan lingkungannya. Perubahan tidak akan berjalan tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang merupakan aset yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam upaya untuk pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Guru adalah salah satu sumber daya manusia (SDM) yang berada di sekolah.

Kinerja guru di sekolah mempunyai peran yang sangat penting untuk pencapaian tujuan dan keberhasilan sekolah tersebut. Masalah kinerja yang menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah yang dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru yang juga akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Berbagai usaha dilakukan guna untuk pencapaian kinerja yang baik. Perhatian pemerintah pada zaman sekarang terhadap pendidikan sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan Undang-Undang 20 % sudah mulai dilaksanakan. Maka kinerja guru tentunya sangat menjadi perhatian semua pihak mana pun. Guru yang mengajar harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga di harapkan harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru yang optimal dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik itu faktor internal maupun dari faktor eksternal.

Sekolah Pelayaran Menengah Kejuruan (SMK) Samudera Indonesia – Medan di Kota Medan Sumatera Utara. Adalah salah satu sekolah yang sudah mendapat akreditasi dari dinas pendidikan predikat (A) dari Dirjen perhubungan laut yaitu predikat (B). SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan adalah salah satu SMK Pelayaran yang dapat mengeluarkan ijazah ANT dan ATT – IV yang di Sumatera Utara. Salah satu indikator suatu sekolah dianggap sudah berhasil adalah dengan perolehan nilai Ujian Nasional yang tinggi dan tingkat kelulusan yang maksimal. Sekolah yang perolehan nilai ujian nasionalnya paling tinggi dan tingkat kelulusannya setiap tahun selalu 100 % dianggap sudah berhasil dan akan mendapat kepercayaan masyarakat.

Padahal belum tentu keberhasilan siswa tersebut merupakan hasil kinerja guru seutuhnya. Seperti di SMK Pelayaran Samudera Indonesia Medan yang terletak di Jalan Abdul Sani Muthalib Komplek Yuka Medan, berikut dapat kita lihat hasil rata-rata nilai

Ujian Nasional (UN) dan persentasi kelulusan dalam empat tahun terakhir.

Tabel 1.1

No.	Mata Pelajaran	Tahun Pelajaran			
		2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010
1	B. Indonesia	7,46	6,90	6,25	7,43
2	B Inggris	6,46	6,41	6,39	7,27
3	Matematika	6,07	6,31	6,20	7,46
4	IPA	-	7,07	6,13	6,95
Rata-rata		6,66	6,67	6,24	7,28
% Lulusan		100%	100%	99%	100%

Rata-Rata Nilai Ujian Nasional dan Kelulusan

Sumber: Dokumen SMK Pelayaran Samudera Indonesia Medan, 2020

Pada tabel rata-rata nilai UN dan kelulusan di atas terlihat peningkatan prestasi siswa belum optimal walaupun pada rata - rata nilai UN terakhir ada sedikit peningkatan. Apakah keberhasilan siswa merupakan prestasi kinerja guru yang mengajar.? Tentunya perlu ada penelitian untuk membuktikan asumsi tersebut.

Menurut (Djarmiko 2005) Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya dipengaruhi oleh kepemimpinan, Kepemimpinan adalah proses antara hubungan atau interaksi 2 pemimpin, pengikut dan situasi. Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, bawahan atau pengikut. Kepemimpinan melibatkan distribusi yang tidak merata dari kekuasaan diantaranya pemimpin dan anggota kelompok, selain secara sah dapat mengarahkan bawahan atau pengikut mereka, pemimpin juga dapat mempunyai pengaruh. Keberhasilan prestasi sekolah ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah.

Menurut Mulyasa (2009:98) Kepala sekolah sedikitnya mempunyai peran dan

fungsi sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator (EMASLIM). Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.

Menurut Mulyasa (2009). Kepala sekolah adalah selaku pimpinan tertinggi di sekolah dianggap dianggap, administrator, *supervisor*, *leader*, inovator dan motivator berhasil jika dapat meningkatkan kinerja guru melalui berbagai macam bentuk kegiatan pembinaan terhadap kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran disekolah. Untuk itu kepala sekolah harus mampu menjalankan peran dan tanggung jawabnya sebagai seorang edukator, manager.

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai pimpinan dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Kepribadian kepala sekolah sebagai *leader* akan tercermin dalam sifat-sifat (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil resiko dan keputusan, (5) berjiwa besar, (6) emosi yang stabil, (7) teladan.

Implementasi kemampuan yang harus dimiliki kepala sekolah terwujud dalam pelaksanaan tugas-tugasnya antara lain menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan kegiatan, mengkoordinasikan kegiatan, melaksanakan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, menentukan kebijaksanaan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur pembelajaran dan mengadakan hubungan masyarakat. Selain itu tugas menyelenggarakan administrasi antara lain menyusun perencanaan, pengorganisasian, pengarahan keuangan, penyusunan

kurikulum, penanganan kesiswaan, Perawatan sarana prasarana, Kedisiplinan kepegawaian, dan lain-lain.

Melihat tugas kepala sekolah yang begitu banyak, maka seorang kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajerial. Jika tidak, maka tidak akan dapat mengelola sekolah dan suasana sekolah menjadi tidak kondusif.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru menurut Uben dan Hughes berupa penciptaan iklim sekolah yang dapat memacu atau menghambat efektifitas kerja guru. Sebagai pemimpin suatu instansi pendidikan, kepala sekolah harus menjadi motor penggerak bagi berjalannya proses pendidikan.

Kepala sekolah selalu berupaya dalam mencurahkan kemampuannya dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan. Kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam hal ini yaitu kepala sekolah adalah memiliki kepribadian yang menjadi teladan bagi semua bawahannya, kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, komunikasi dan pendelegasian wewenang.

Kepemimpinan kepala sekolah SMK Pelayaran Samudera Indonesia –Medan dipandang sudah dilaksanakan dengan baik. Dugaan tersebut didukung oleh data jadwal pembinaan/pengarahan dan supervisi yang dilaksanakan secara intensif seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Kegiatan Pembinaan dan Supervisi Kepala Sekolah

No.	Uraian Kegiatan	Waktu	Keterangan
1.	Rapat dinas pembinaan Guru dan tenaga kependidikan	Setiap bulan sekali	
2.	Rapat evaluasi program dan kegiatan KBM	Setiap bulan sekali	
3.	Rapat tim pengembang SDM	Setiap triwulan	Lihat situasi kondisi
4.	Pemeriksaan administrasi guru	Setiap awal semester	
5.	Supervisi kelas	Setiap semester	Sudah terjadwal untuk setiap guru
6.	Pembinaan siswa melalui upacara	Setiap senin awal	

		bulan	
--	--	-------	--

Sumber: Dokumen SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan, 2020

Jika dilihat dari tabel jadwal pembinaan dan pengawasan di atas, kemajuan kinerja guru tersebut seharusnya meningkat lebih baik. Untuk mengetahui hal tersebut tentunya memerlukan penelitian yang lebih mendalam.

Faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah motivasi kerja. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Pegawai/guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatar belakangi tindakan tersebut. Motif tersebutlah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga dia mau dan rela bekerja keras. Hal itu dibuktikan berdasarkan hasil penelitian McClelland (1961), Edward Murray (1957), Miller dan Gordon W (1967) yang dikutip Mangkunegara (2005), menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja/prestasi kerja. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya juga rendah.

Berkaitan dengan pencapaian prestasi kerja guru SMK Pelayaran Samduera Indonesia – Medan, berikut dapat kita lihat tabel prestasi guru dalam empat tahun terakhir:

Tabel 1.3
Prestasi Guru dalam Perlombaan

No.	Jenis Lomba	Perolehan Prestasi Juara Dalam 3 Tahun Terakhir	
		Tingkat	Jumlah Guru
1.	Lomba PTK	Nasional	-

		Provinsi	-
		Kota/Kab	-
2.	Lomba Karya Tulis Inovasi Pembelajaran	Nasional	-
		Provinsi	-
		Kota/Kab	-
3.	Lomba Guru Berpretasi	Nasional	-
		Provinsi	-
		Kota/Kab	-
4.	Lomba Keberhasilan Guru Dalam Mengajar	Nasional	-
		Provinsi	-
		Kota/Kab	-
5.	Lomba Lainnya	Nasional	-
		Provinsi	-
		Kota/Kab	-

Sumber: Dokumen SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan, 2020

Terlihat dari tabel diatas bahwa masih belum ada hasil prestasi kerja guru SMK Pelayaran Samudera Indonesia –Medan dalam satu lomba apapun. Hal ini diduga salah satu faktornya adalah rendahnya motivasi guru baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya maupun motivasi berprestasi.

Pada tahap inilah kepemimpinan kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin atau mengelola sekolah, juga dituntut untuk mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja (*climate-maker*) sehingga dapat mencegah timbulnya desintegrasi dan mampu memberikan dorongan agar semua komponen yang ada di sekolah bersatu mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Dalam kasus pada SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan Sumatera Utara adalah Sekolah Standar Nasional (SSN) dan Sekolah Standar Internasional (SSI). Masih banyak hal yang harus ditingkatkan, baik dari kinerja guru, kedisiplinan, motivasi kerja, sampai gaya kepemimpinan kepala sekolah. Fakta yang menunjukkan tingkat kedisiplinan guru smk Pelayaran Samduera Indonesia – Medan masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari absensi (kehadiran/ ketidak hadiran) dari guru. Tabel berikut ini data

ketidakhadiran guru SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan dalam kurun waktu semester terakhir.

Tabel 1.4
Prosentasi Ketidakhadiran Guru

No.	Keterangan	Bulan						Rata-rata
		Juli	Agust	Sept	Okt	Nop	Des	
1.	Hari Kerja Efektif	18	22	12	26	26	4	
2.	Jumlah Guru Tidak Hadir	4,6%	5,21%	4,1%	7,89%	7,92%	5,57%	5,88%

Sumber: Dokumen SMK Pelayaran Samudera Indonesia Medan, 2020

Jika kita memperhatikan tabel di atas, guru yang tidak hadir dalam setiap bulannya hanya di bawah 10 % tampaknya bukan masalah besar. Tetapi sesungguhnya dalam sistem pendidikan saat ini, hal itu dapat membawa pengaruh buruk bagi siswa, siswa jadi terlantar karena gurunya absen. Apalagi kalau ditambah dengan perilaku guru yang hadir di sekolah karena malas atau kurang tanggung jawab kadang tidak hadir di kelas. Proses pembelajaran jadi terhambat sehingga para siswa tidak mendapat pelajaran secara optimal.

Pada tahap inilah peran kepemimpinan kepala sekolah sangat diperlukan. Kepala sekolah harus bertindak dengan tegas terhadap pelanggaran yang terjadi, agar semua komponen yang ada didalam sekolah tersebut memberikan pelayanan yang optimal kepada semua siswa dan siswi.

Sehubungan dengan uraian diatas maka masalah terhadap faktor-faktoryang mempengaruhi kinerja guru perlu dibuktikan dengan mengadakan penelitian. Oleh sebab itu, maka penulis membuat judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan Sumatera Utara.”**

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

I. Identifikasi Masalah

Berdasarkan paparan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah- masalah sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah sebagai pimpinan tertinggi di SMK Samudera Indonesia harus memiliki kemampuan manajerial. Jika tidak, maka tidak akan dapat mengelola sekolah dan suasana sekolah menjadi tidak kondusif.
2. Rendahnya motivasi guru baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya maupun motivasi berprestasi.
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru yang menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja guru yang juga akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa.
4. Tingkat kedisiplinan guru smk Pelayaran Samudera Indonesia – Medan masih rendah.
5. Komitmen pencapaian kinerja guru di SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan masih rendah.
6. Kinerja Guru yang rendah dapat menjadi pengaruh buruk bagi siswa, siswa jadi terlantar.
7. Perlunya suasana yang kondusif di lingkungan kerja (*climate-maker*) sehingga dapat mencegah timbulnya desintegrasi dan mampu memberikan dorongan agar semua komponen yang ada di sekolah bersatu mencapai tujuan yang ingin dicapai.

C. Batasan Masalah

Berbagai permasalahan sering dihadapi dalam dunia pendidikan sangatlah kompleks. Salah satunya adalah masalah manajemen sumberdaya manusia.

Permasalahan-permasalahan perlu mendapat tanggapan dan solusi. Dalam tesis ini penulis hanya membatasi masalah pada skup kecil yaitu mengenai kinerja guru yang ada SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan. Sumatera utara.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMK P diantaranya adalah gaya kepemimpinan kepala sekola, lingkungan kerja dan kinerja guru. Namun dalam penelitian ini penulis membatasi masalah kinerja guru SMK Pelayaran Samduera Indonesia – Medan yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja guru.

D. Rumusan Penelitian

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru di SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Guru di SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan?
3. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Guru di SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengumpulkan data, mengolah dan menginterpretasikan untuk dijadikan sebagai karya tulis berupa tesis, sebagai syarat memperoleh gelar Megister Manajemen (MM) di Universitas Pancabudi Medan

Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk:

- 1 Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru di SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan.
- 2 Mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Guru di SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan.
- 3 Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Guru di SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi SMK Pelayaran Samudera Indonesia Medan
 Memberikan informasi bagi pimpinan SMK Pelayaran Samudera Indonesia Medan sehubungan dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Kinerja guru di SMK Pelayaran Samudera Indonesia Medan.
2. Bagi Program Magister Manajemen Universitas Pembangunan Pancabudi
 Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran yang berharga guna pengambilan kebijakan strategis dalam upaya peningkatan kepemimpinan kepala sekolah terhadap lingkungan kerja dan kinerja guru.
3. Bagi Peneliti
 Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan wawasan, pengalaman bagi peneliti, mempraktekkan teori yang telah didapat dan mampu mamadukan dengan kenyataan serta fakta yang terjadi dilapangan.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, menjadi bahan kajian dan sumber referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya dalam mengembangkan penelitian tentang hubungan antara variabel variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Toha (2006:5) kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Lebih lanjut Robbins (2005:128) memberikan arti kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Dubrin (2006:4) mengartikan kepemimpinan yang sesungguhnya dapat dijelaskan dengan banyak cara. Berikut ini adalah beberapa definisinya:

1. Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapaitujuan.
2. Kepemimpinan adalah cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah.
3. Kepemimpinan adalah tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif.
4. Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan.
5. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional tercapai. Kepemimpinan sebenarnya dapat berlangsung dimana saja, karena kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai maksud tertentu.

Berdasarkan definisi kepemimpinan yang berbeda terkandung kesamaan arti yang bersifat umum.

b. Teori Kepemimpinan

Seorang pemimpin merupakan orang yang memberikan inspirasi, membujuk, mempengaruhi dan memotivasi orang lain. Untuk membedakan pemimpin dari non-pemimpin dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan teori perilaku. Menurut Robbins (2005:129) teori perilaku adalah teori-teori kepemimpinan yang mengenali perilaku yang membedakan pemimpin yang efektif dari yang tidak efektif. Teori perilaku ini tidak hanya memberikan jawaban yang lebih pasti tentang sifat kepemimpinan, tetapi juga mempunyai implikasi nyata yang cukup berbeda dari pendekatan ciri. Terdapat enam ciri yang berkaitan dengan kepemimpinan yaitu:

1. Dorongan. Pemimpin menunjukkan tingkat usaha yang tinggi.
2. Kehendak untuk memimpin. Pemimpin mempunyai kehendak yang kuat untuk mempengaruhi dan memimpin orang lain.
3. Kejujuran dan integritas. Pemimpin membangun hubungan saling mempercayai antara mereka sendiri dan pengikutnya dengan menjadi jujur dan tidak menipu.
4. Kepercayaan diri. Para pengikut melihat pemimpinnya tidak ragu akan dirinya.
5. Kecerdasan. Pemimpin haruslah cukup cerdas untuk mengumpulkan, menganalisis dan menafsirkan banyak informasi, dan mereka perlu mampu untuk menciptakan visi, memecahkan masalah, dan membuat keputusan yang tepat.

6. Pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan. Pemimpin yang efektif mempunyai tingkat pengetahuan yang tinggi tentang perusahaan, industry dan hal-hal teknis.

Menurut Thoha (2006:31) terdapat beberapa teori kepemimpinan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Teori Sifat (*Trait Theory*)

Ada empat sifat yang berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan, yaitu: kecerdasan, kedewasaan dan kekuasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan berprestasi, sikap-sikap hubungan kemanusiaan.

2. Teori Kelompok

Teori ini beranggapan bahwa kelompok bisa mencapai tujuan- tujuannya, harus terdapat suatu pertukaran yang positif diantara pemimpin dan pengikut-pengikutnya.

3. Teori Situasional

Teori ini mengemukakan bahwa kepemimpinan dipengaruhi situasi- situasi yang ada di sekitarnya.

4. Teori Jalan Kecil – Tujuan

Teori ini menggunakan kerangka teori motivasi. Mereka beranggapan bahwa perilaku pemimpin akan bisa menjadi faktor motivasi terhadap bawahan, jika perilaku itu dapat memuaskan.

5. Teori Social Learning

Merupakan suatu teori yang dapat memberikan suatu model yang menjamin kelangsungan, interaksi timbale balik antara pemimpin lingkungan dan perilakunya sendiri

Penjelasan teori kepemimpinan ini melahirkan suatu tinjauan bahwa untuk memimpin seseorang harus memiliki gaya kepemimpinan. Menurut Robbins (2005:130) ada beberapa gaya atau *style* kepemimpinan yang banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku pengikut-pengikutnya, diantaranya:

1. Pada ahli pada periode awal

a. Gaya Otokratis

Pemimpin yang cenderung memusatkan wewenang, mendiktekan metode kerja, membuat keputusan unilateral, dan membatasi partisipasi karyawan.

b. Gaya Demokratis

Pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan.

c. Gaya Laissez – Faire

Pemimpin yang umumnya memberikan kelompok kebebasan penuh untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara apa saja yang dianggap sesuai

2. Pendapat Ahli kontemporer

a. Gaya Kepemimpinan Kontinum

Terdapat dua bidang pengaruh yang eksterm antara pengaruh pemimpin dan kebebasan bawahan.

b. Gaya managerial Grid

Dimana manajer berhubungan dengan dua hal yaitu produksi dan orang - orang.

c. Tiga Dimensi dari Reddin

Merupakan gaya penyempurnaan dari manajerial grid dengan menambahkan efektivitas dalam modelnya.

d. Empat Sistem manajemen Likert

Dimana pemimpin dapat berhasil jika bergaya participative management, yaitu jika berorientasi pada bawahan dan mendasarkan pada komunikasi.

c. Konsep Kepemimpinan

Konsep tentang kepemimpinan dalam dunia pendidikan tidak bisa terlepas dari konsep kepemimpinan secara umum. Konsep kepemimpinan secara umum sering dipersamakan dengan manajemen, padahal dua hal tersebut memiliki perbedaan yang cukup berarti. Robbins (2006) dalam Zulkifli (2015:14) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan, antara lain:

1. Gaya kepemimpinan kharismatik para karyawan terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik:
 - a. Visi dan artikulasi. Dia memiliki visi yang ditujukan dengan sasaran ideal yang mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
 - b. Rasio personal. Pemimpin kharismatik bersedia menempuh resiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat kedalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
 - c. Peka terhadap lingkungan. Mereka mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.

- d. Kepekaan terhadap kebutuhan karyawan. Pemimpin kharismatik perseptip (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsive terhadap kebutuhan dan peranan mereka.
 - e. Perilaku tidak konvensional. Pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.
2. Gaya kepemimpinan transaksional. Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para karyawan mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin bawahan.
3. Tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya.
- a. Imbalan kontingen: Kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kerja baik, mengakui pencapaian.
 - b. Manajemen berdasar pengecualian (aktif): Melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menepuh tindakan perbaikan.
 - c. Manajemen berdasar pengecualian (pasif): Mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.
 - d. Laissez-Faire: Melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan
4. Gaya Kepemimpinan transformasional Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal hal dan kebutuhan pengembangan dari masing masing karyawan. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran karyawan akan persoalan persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara cara baru dan mereka baru menginspirasi, membangkitkan, mengilhami para karyawan untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran

kelompok. Terdapat empat karakteristik pemimpin transformasional

- a. Kharisma : Memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih pengormatan dan kepercayaan.
 - b. Inspirasi: Mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
 - c. Stimulasi intelektual : Mendorong intelegensia, rasionalisme, dan pemecahan masalah secara hati hati.
 - d. Pertimbangan individual : Memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih, dan menasehati.
5. Gaya kepemimpinan visioner kemampuan menciptakan dan mengartikulasi visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik dibanding saat ini. Visi ini jika diseleksi dan implementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar sehingga bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

d. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sejalan dengan uraian kepemimpinan di atas kepemimpinan dalam organisasi sekolah secara umum sama. Kepala Sekolah adalah pemimpin sekaligus manajer yang harus mengatur, memberi perintah sekaligus mengayomi bawahannya yaitu para guru dan menyelesaikan masalah- masalah yang timbul. Sementara Rahman dkk (2006:106)

mengungkapkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru (Jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan structural (kepala sekolah) di sekolah.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin dan memanaj segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Mulyasa (2009:90) kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Pendapat tersebut mengandung arti bahwa kepala sekolah dituntut untuk mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif untuk meningkatkan mutu sekolah.

Kepemimpinan khususnya di lembaga pendidikan memiliki ukuran atau standar pekerjaan yang harus dilakukan oleh kepala sekolah selaku pimpinan tertinggi. Menurut Mulyasa (2009:98) disampaikan bahwa seorang kepala sekolah harus melakukan perannya sebagai pimpinan dengan menjalankan fungsi:

1. Kepala sekolah sebagai educator (pendidik)
2. Kepala sekolah sebagai manajer
3. Kepala sekolah sebagai administrator
4. Kepala sekolah sebagai supervisor
5. Kepala sekolah sebagai leader (pemimpin)
6. Kepala sekolah sebagai inovator

7. Kepala sekolah sebagai motivator

Kepala sekolah yang mampu menjalankan fungsi-fungsi di atas dengan baik dapat dikatakan kepala sekolah memiliki kemampuan memimpin yang baik. Jadi, dengan demikian jelas bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin agar berhasil harus menjalankan sekurang - kurangnya tujuh fungsi di atas selain juga memiliki kriteria lain seperti latar belakang pendidikan dan pengalamannya. Kepala sekolah selain mampu untuk memimpin, mengelola sekolah juga dituntut mampu menciptakan suasana yang kondusif dilingkungan kerja sehingga dapat memotivasi guru dalam bekerja dan dapat mencegah timbulnya disintegrasi atau perpecahan dalam organisasi.

a) **Kepala sekolah sebagai educator (pendidik)**

Dalam melakukan fungsinya sebagai edukator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasihat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik seperti *team teaching*, *moving class*, dan mengadakan program akselerasi bagi peserta didik yang cerdas di atas normal.

Sebagai edukator, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Pengalaman semasa menjadi guru, menjadi wakil kepala sekolah, atau menjadi anggota organisasi kemasyarakatan sangat mempengaruhi kemampuan

kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya, demikian halnya pelatihan dan penataran yang pernah diikutinya.

Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 0296/U/1996, merupakan landasan penilaian kinerja kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai educator harus memiliki kemampuan untuk membimbing guru, membimbing tenaga kependidikan nonguru, membimbing peserta didik, mengembangkan tenaga kependidikan, mengikuti perkembangan iptek, dan memberi contoh mengajar.

b) Kepala Sekolah sebagai Manajer

Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dikatakan suatu proses, karena semua manajer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimilikinya mengusahakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

c) Kepala Sekolah sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas sekolah. Untuk itu, kepala sekolah harus mampu menjabarkan kemampuan di atas dalam tugas-tugas operasional.

Dalam melaksanakan tugas-tugas operasional, kepala sekolah sebagai administrator, khususnya dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas sekolah, dapat dianalisis berdasarkan beberapa pendekatan, baik pendekatan sifat, pendekatan perilaku, maupun pendekatan situasional. Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu bertindak situasional, sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Meskipun demikian pada hakekatnya kepala sekolah harus lebih mengutamakan tugas (*task oriented*), agar tugas-tugas yang diberikan kepada setiap tenaga kependidikan bisa dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Di samping berorientasi terhadap tugas, kepala sekolah juga harus menjaga hubungan kemanusiaan dengan para stafnya, agar setiap tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dengan baik, tetapi mereka tetap merasa senang dalam melakukan tugasnya. Dengan demikian, efektivitas kerja kepala sekolah bergantung pada tingkat pembauran antara gaya kepemimpinan dengan tingkat

menyenangkan dalam situasi tertentu ketika para tenaga kependidikan melakukan tugas-tugas yang diembankan kepadanya.

d) Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan.

Supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah; agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.

Kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun dan melaksanakan program supervise pendidikan, dan memanfaatkan hasilnya. Hasil supervisi bermanfaat untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan pengembangan sekolah.

Pada prinsipnya setiap tenaga kependidikan atau guru harus disupervisi secara periodik dalam melaksanakan tugasnya. Jika jumlah guru cukup banyak, maka kepala sekolah dapat meminta bantuan wakilnya atau guru seniornya untuk membantu melaksanakan supervisi. Keberhasilan kepala sekolah sebagai supervisor antara lain dapat ditunjukkan oleh (1) meningkatnya kesadaran guru untuk meningkatkan kinerjanya (2) meningkatnya keterampilan guru dalam

melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah juga harus berupaya menjadikan sekolah sebagai sarana belajar yang lebih efektif.

e) Kepala Sekolah sebagai Leader

Kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumijo (2002:110) mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Kepribadian kepala sekolah sebagai leader akan tercermin dalam sifat-sifat (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil resiko dan keputusan (5) berjiwa besar, (6) emosiyang stabil, (7) teladan. Pengetahuan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan akan tercermin dalam kemampuan (1) memahami kondisi tenaga kependidikan (guru dan nonguru), (2) memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, (3) menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, (4) menerima masukan, saran dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kepemimpinannya.

f) Kepala Sekolah sebagai Inovator

Dalam rangka melaksanakan peran dan fungsinya sebagai innovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang

harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan yang baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan disekolah dan mengembangkan model pembelajaran yang inovatif.

Kepala sekolah sebagai inovator akan tercermin cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integrative, rasional, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptable dan fleksibel. Kepala sekolah sebagai inovator harus mampu mencari, menemukan dan melaksanakan pembaharuan di sekolah. Gagasan baru tersebut misalnya moving class, program akselerasi dan lain-lain.

g) Kepala Sekolah sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektivitas dan penyediaan sebagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar (PSB).

e. Indikator Kepemimpinan

Menurut Likert dalam Yukl (2012) Kepemimpinan memiliki empat indikator yaitu:

1. Pelaksanaan tugas

Pemimpin memerintahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas dan memnbuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja

2. Memberikan dukungan

Pemimpin memberi dungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya

serta menciptakna situasi kerja yang nyaman bagi bawahannya.

3. Mengutamakan hasil pada proses

Pemimpin menetapkan tujuan dan memberikan perintah setelah hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan. Bawahan dapat membuat keputusan keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas

4. Memberi petunjuk

Pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahn untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pemimpin memberi bawahannya sebagai flesibilitas untuk melaksanakan tugas mereka dalam batas batas dan prosedur – prosedur yang telah ditetapkan.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Pengertian lingkunagn kerja menurut Armstrong (Bagus Kisworo, 2012:75) *the work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers.*

Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja dan cara cara dimana orang diperlakukan ditempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja.

Sedangkan Sedarmayati (2009) memberikan pendapat bahwa lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar diman seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatiran kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sementara itu menurut Saydam (2000:226), yang mendefenisikan lingkungan kerja sebagaia keseluruhan saran prasarana kerja yang

ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Menurut (Sukmasari, 2011: 51) Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Dengan demikian, sebenarnya kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja. Karena ruang kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis sedangkan pengaruh itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para guru bekerja dalam suatu tempat yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang, nyaman dan produktivitas tinggi.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan menurut (Khorriyah: 2009:27) kerja antara lain:

1. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja, masing masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap, dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

2. Suhu Udara

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab menurunnya kepuasan kerja para karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan – kesalahan pelaksanaan proses produksi.

3. Suara Bising

Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja suasana bising yang bersumber dari mesin – mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

4. Ruang Gerak

Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan, agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia kan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu, manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak dari masing - masing karyawan.

5. Keamanan Kerja

Keamanan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian beberapa ahli mengenai indikator – indikator lingkungan kerja fisik diatas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator – indikator lingkungan kerja fisik meliputi : (1) Pewarnaan ruangan (2) Kebersihan (3) Pertukawan udara (4) Penerangan (5) Kemanan (6) Kebisingan.

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Natawijaya (2006:22) secara khusus mendefinisikan kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada siswa. Kinerja guru bila mengacu pada pengertian Mangkunegara bahwa tugas yang dihadapi oleh seorang guru meliputi: membuat program pengajaran, memilih metode dan media yang sesuai untuk penyampaian, melakukan evaluasi, dan melakukan tindak lanjut dengan pengayaan dan remedial.

Menurut Undang-Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Selanjutnya pada Undang-Undang tersebut dijelaskan bahwa: Professional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Guru merupakan ujung tombak pelaksana pendidikan. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya merupakan cerminan dari kinerja guru, dan hal tersebut terlihat dari aktualisasi kompetensi guru dalam merealisasikan tugas profesinya.

Tugas profesional guru menurut pasal 2 Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 meliputi:

1. Melaksanakan pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
2. Meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan dengan perkembangan ilmupengetahuan.
3. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan hukum dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika dan dapat memelihara, memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

b. Indikator Kinerja Guru

Kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*), dan motivasi (*motivation*) akan memberikan kontribusi positif terhadap kualitas kinerja personil apabila disertai dengan upaya (*effort*) yang dilakukan untuk mewujudkannya. Upaya yang dilakukan suatu organisasi akan berdampak positif terhadap peningkatan kualitas kinerja organisasi sehingga mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Guna mencapai kinerja yang tinggi terdapat kriteria kinerja, meliputi:

1. Kemampuan intelektual berupa kualitas untuk berfikir logis, praktis dan menganalisis sesuai dengan konsep serta kemampuan dan mengungkapkan dirinya secara jelas.
2. Ketegasan, merupakan kemampuan untuk menganalisa kemungkinan dan memiliki komitmen terhadap pilihan yang pasti secara tepat dan singkat.
3. Semangat (antusiasme), berupa kapasitas untuk bekerja secara aktif dan tak kenal lelah.

4. Berorientasi pada hasil, merupakan keinginan intrinsik dan memiliki komitmen untuk mencapai suatu hasil dan menyelesaikan pekerjaannya.
5. Kedewasaan sikap dan perilaku yang pantas, merupakan kemampuan dalam melakukan pengendalian emosi dan disiplin diri yang tinggi.

Didalam pelaksanaannya kinerja guru atau tenaga kependidikan dapat diukur dengan menggunakan lima aspek yang dapat dijadikan dimensi pengukuran yang disampaikan oleh Mitchell dikutip Mulyasa (2009:138) yaitu:

1. *Quality of Work* (kualitas kerja)
2. *Promptness* (ketepatan waktu)
3. *Initiative* (inisiatif)
4. *Capability* (kemampuan)
5. *Communication* (komunikasi)

B. Review Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini seperti tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1.: Review Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	¹ Hendry Wijaya ² Emi Susanty (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan besaran skor pengaruh hasil uji regresi adalah sebesar 0,470.
1	¹ A. Aji Tri Budianto ² Amelia Kartini (2015)	Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) SBU Distribusi Wilayah Jakarta	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi

			berpengaruh sebesar 43,56% terhadap kinerja pegawai dan 56,44% dipengaruhi oleh faktor lain.
2	Sri Setiyati (2014)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru	Hasil menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya sekolah terhadap kinerja guru. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya sekolah efektifitas terhadap kinerja guru.
3	Sopranita Ajeng Kartika (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT Garis Bening Nusantara, Serang, Banten)	Hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi mempunyai pengaruh terhadap hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja. Kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi mempunyai pengaruh terhadap hubungan antara kepemimpinan transaksional dan kinerja

Lanjutan Tabel 2.1.: Review Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
4	¹ Keksi Sundarsi ² Suprihatmi Sri Wardiningsih (2012)	Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel moderasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi merupakan variabel moderating yang memperkuat kepemimpinan dan komunikasi dalam meningkatkan kinerja
5	¹ Rani Setyaningrum ² Hamidah Nayati U. ³ Ika Ruhana (2011)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial memiliki pengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap variabel kinerja

			karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel dominan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel kesadaran diri.
--	--	--	---

Sumber: Berbagai Sumber, 2020

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka kerangka konseptual dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru

Kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan mengarahkan yang merupakan faktor penting untuk efektivitas kinerja pemimpin, seperti yang diungkapkan oleh Rivai bahwa Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dalam rangka melaksanakan peran dan fungsi sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif juga memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan sekolah. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memberikan dukungan dan mempunyai hubungan yang baik terhadap bawahannya untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian di atas maka terdapat keterkaitan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Artinya makin baik kepemimpinan kepala sekolah maka

makin baik pula kinerja seorang guru. Demikian pula sebaliknya makin buruk kepemimpinan kepala sekolah maka makin rendah kinerja seorang guru.

2. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian Mc. Clelland, Edward Murray, Miller dan Gordon W. yang dikutip Mangkunegara (2005:104), menyimpulkan ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja/prestasi kerja. Artinya pimpinan, manajer, dan pegawai mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai prestasi yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah dikarenakan motivasi kerjanya rendah.

Pegawai dapat bekerja secara profesional karena pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik karena ada motif-motif dan tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang member kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras. Pernyataan di atas didukung pernyataan Nawawi pekerja yang berprestasi tinggi menyukai informasi sebagai umpan balik, karena selalu terdorong untuk memperbaiki dan meningkatkan kegiatannya dalam bekerja. Dengan demikian peluangnya untuk meningkatkan prestasi kerja akan lebih besar (Nawawi 2005:355).

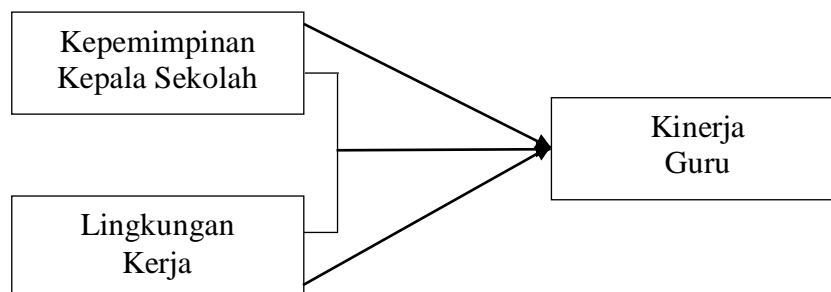
Dari uraian di atas maka terdapat keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Artinya makin tinggi motivasi kerja seorang guru maka makin tinggi pula hasil kinerja guru tersebut dan sebaliknya guru yang kinerjanya rendah disebabkan motivasi kerjanya rendah.

3. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Guru

Keberhasilan sekolah dalam menghasilkan lulusan yang dapat bersaing dengan sekolah-sekolah unggul lainnya, merupakan salah satu tujuan sekolah. Untuk mencapai tujuan tersebut memerlukan sumber daya manusia dengan kinerja yang berkualitas. Terwujudnya kinerja yang berkualitas sangat ditentukan oleh manajemen yang baik dan benar. Pengelola manajemen sekolah dimotori oleh kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai manajer dan pemimpin harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan agar dapat bekerja secara optimal.

Tabrani (2000) mengungkapkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Kepemimpinan kepala sekolah harus benar-benar dapat dipertanggungjawabkan, karena tanggung jawab kepala sekolah sangat penting dan menentukan tinggi rendahnya hasil belajar para siswa, juga produktivitas dan semangat kerja guru tergantung kepala sekolah dalam arti sampai sejauh mana kepala sekolah mampu menciptakan kegairahan kerja dan sejauh mana kepala sekolah mampu mendorong bawahannya untuk bekerja sesuai dengan kebijaksanaan dan program yang telah digariskan sehingga produktivitas kerja guru tinggi dan hasil belajar siswa meningkat. Pada bagian lain berdasarkan hasil penelitian Mc. Clelland, et al dalam Mangkunegara (2005:104), menyimpulkan ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja/prestasi kerja. Artinya pimpinan, manajer, dan pegawai mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai prestasi yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah dikarenakan motivasi kerjanya rendah.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penelitian ini akan menggambarkan kerangka konseptual ini seperti pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan hipotesis berikut:

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan Sumatera Utara.
2. Terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan Sumatera Utara.
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan Sumatera Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK Pelayaran Samudera Indonesia - Medan, yang beralamat di Jalan A. Sani Muthalib Komp. Yuka Pasar II Barat Medan Marelان, Telepon 082136956426, Email: smk_samudera_indonesia@yahoo.com Kode 20256.

2. Objek Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru.

3. Waktu Penelitian

Adapun penelitian ini mulai dilaksanakan pada bulan Desember 2019 sampai dengan Juli 2020 yang dapat dirinci sebagai berikut:

Tabel 3.1: Jadwal Kegiatan Penelitian

No.	Kegiatan	Perkiraan Waktu Kegiatan Penelitian							
		Des. 2019	Jan. 2020	Feb. 2020	Mar. 2020	Apr. 2020	Mei 2020	Juni 2020	Juli 2020
1	Persiapan penyusunan proposal	■							
2	Penyusunan proposal penelitian dan bimbingan		■						
3	Seminar usulan penelitian			■					
4	Penyempurnaan materi penelitian dan bimbingan			■					
5	Pengumpulan Data				■	■			
6	Pengolahan Data dan penyusunan Laporan Penelitian				■	■	■		
7	Bimbingan dan penyempurnaan Laporan Penelitian					■	■	■	
8	Sidang Hasil Laporan Penelitian								■

Sumber: Direncanakan, 2020

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sujarweni (2015:80) populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya” Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan Sumatera Utara, yang berjumlah 63 orang termasuk Kepala Sekolah dan guru tidak tetap (GTT).

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sujarweni, 2015: 81).

C. Teknik Pengumpulan Data

Adapun Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara langsung kepada guru SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan.

2. Kuesioner

Yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan pada responden yang dijadikan sampel. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Jawaban pada kuesioner menggunakan metode Skala Likert yang dapat dilihat seperti di bawah ini:

Tabel 3.2
Skala Penilaian Jawaban Responden

Kriteria	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi diperoleh melalui bahan-bahan, dokumen-dokumen, literatur-literatur yang telah dipublikasikan di perpustakaan yang ada.

D. Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan atau memberi suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional adalah mengubah konsep yang masih berupa abstrak dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala-gejala yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain berdasarkan variabel yang digunakan.

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat.

Secara lebih rinci operasionalisasi variable dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran

Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₁)	Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan terarah. (Mulyasa, 2009:90)	Memberikan pembinaan kepada guru	Likert
		Memberikan pembinaan kepada siswa	
		Membuat visi dan misi	
		Pemberdayaan guru pada pelaksanaan program	
		Melakukan pengawasan program	
		Melakukan evaluasi program	
		Pengadministrasian pelaksanaan program	
		Pendokumentasian hasil pelaksanaan program	
		Membuat program supervisi	
		Melaksanakan supervisi	
		Memberikan keteladanan kepada guru	
		Memberi keputusan yang tepat	
		Memberikan gagasan baru dalam kegiatan pembelajaran	
		Memberikan penghargaan dan sanksi kepada guru.	
Menciptakan suasana kerja yang kondusif			
Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan Kerja adalah suasana lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Dengan demikian, sebenarnya kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja. (Sukmasari, 2011:51)	Pewarnaan Ruangan	Likert
		Kebersihan	
		Pertukaran udara	
		Penerangan	
		Keamanan	
		kebisingan	
Kinerja Guru (Y)	Seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada siswa. (Natawijaya, 2006:22)	Mendidik ahlak siswa	Likert
		Membuat perencanaan pembelajaran	
		Melaksanakan pembelajaran	
		Membimbing seluruh siswa	
		Membimbing siswa yang mengalami kesulitan dalam belajar	
		Mengarahkan siswa dalam belajar	
		Melatih kemampuan siswa	
		Menilai hasil kerja siswa	
		Melaksanakan evaluasi pembelajaran	

E. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas data pada penelitian ini untuk menguji kualitas dari setiap alat ukur variabel yang digunakan pada penelitian ini. Pengujian validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Tujuan dari dilakukannya uji validitas adalah untuk mengukur ketepatan suatu instrumen penelitian atau dengan kata lain bahwa uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item pertanyaan yang digunakan dapat menguji suatu model dalam penelitian ini. Adapun kriteria pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi masing-masing item pertanyaan terhadap totalnya r_{hitung} dengan r_{tabel} , dimana item pertanyaan dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Hasil validitas dari setiap pertanyaan dalam kuesioner dapat dilihat pada besarnya angka yang terdapat pada kolom *Corrected Item Total Correlation*. Analisis ini dapat dihitung dengan rumus:

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

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y, dua variable yang dikorelasikan
- n = Banyaknya data
- $\sum x$ = Jumlah skor item
- $\sum y$ = Jumlah skor total (seluruh item)

$\sum x^2 =$ Jumlah skor item pangkat dua

$\sum y^2 =$ Jumlah skor total (seluruh item) pangkat dua

Sugiyono (2016:126) mengungkapkan bahwa syarat minimum untuk uji validitas adalah sebagai berikut:

1. Jika r bernilai positif dan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, artinya instrumen yang diuji dinyatakan valid.
2. Jika r bernilai negatif dan $r_{hitung} < r_{tabel}$, artinya instrumen yang diuji dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menjamin instrumen yang digunakan merupakan sebuah instrumen handal, konsisten dan stabil sehingga apabila digunakan berulang-ulang maka akan memberikan hasil yang sama.

Untuk uji reliabilitas menggunakan metode *Alpha Cronbach*, pertama-tama dihitung varians untuk setiap item dan varians total. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* yang diperoleh $\alpha \geq 0,600$, dan jika nilai *Alpha Cronbach* $< 0,600$, maka variabel yang bersangkutan dikatakan tidak reliabel. Rumus reliabilitas *Alpha Cronbach* dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

α = koefisien reliabilitas alpha

k = banyaknya item

σ_i^2 = varians item untuk $i = 1, 2, \dots, k$.

$\sigma_t^2 =$ varians total

Argyrous (2016:191) mengungkapkan bahwa syarat minimum untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika $\alpha_{hitung} \geq 0,60$, artinya instrumen yang diuji bebas gejala reliabilitas.
2. Jika $\alpha_{hitung} < 0,60$, artinya instrumen yang diuji terkena bebas gejala reliabilitas

F. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ini dilakukan agar persamaan regresi linear berganda menghasilkan nilai yang *best linear unbiased estimation*. Pengujian asumsi klasik ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam uji t dan uji F diasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk melihat normalitas residual dilakukan dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Cara lain yang digunakan untuk melihat apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak digunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari alpa (0,05) maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel bebas (independen). Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Dalam model regresi yang baik, seharusnya tidak terjadi multikolinieritas. Ada tidaknya masalah multikolinieritas di dalam model regresi, dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai *Tolerance*.

Jilka nilai $VIF > 10$ maka terjadi multikolinieritas dan sebaliknya jika nilai $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinieritas. Jika nilai $tolerance > 0,1$ maka tidak terjadi multikolinieritas dan sebaliknya jika nilai $tolerance < 0,10$ maka terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah dalam suatu model regresi itu terjadi perbedaan varians dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas yang dapat dilakukan dengan melihat grafik plot dan uji glejser. Uji glejser dapat dilihat jika variabel independen signifikan dibawah 5% secara statistik maka diindikasikan terjadinya heteroskedastisitas dan apabila probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5% maka model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Kasmadi dan Sunariah (2014:91) mendefinisikan bahwa analisa deskriptif adalah data yang berhasil dikumpulkan, diolah menggunakan teknik statistika deskriptif yang disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi yang meliputi mean atau skor rata-rata, simpangan baku, median, mode atau modus, skor maksimum, skor minimum, dan dilengkapi dengan histogram. Arikunto (2016:89) mengungkapkan bahwa frekuensi dan persentase dari masing-masing alternatif jawaban yang diberikan oleh setiap responden dalam kuesioner penelitian dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Persentase jawaban responden untuk setiap butir pernyataan

f = Frekuensi jawaban responden untuk setiap butir pernyataan

n = Banyaknya responden

2. Persamaan Regresi Linear Berganda

Model analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Dimana:

Y : Kinerja Guru

a : Konstanta

b₁ : Koefisien regresi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

b₂ : Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja

X_1	:	Kepemimpinan Kepala Sekolah
X_2	:	Lingkungan Kerja
ε	:	error

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja mampu menerangkan variabel kinerja guru. Uji ini dapat dilihat dengan menggunakan rumus determinan sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D : Koefisien Determinasi

R^2 : Korelasi Kuadrat

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini terdiri dari 2 (dua) yaitu uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2016:250) rumus yang digunakan untuk uji parsial ini sebagai berikut:

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

Keterangan:

t : Nilai t_{hitung}

r : Koefisien Korelasi Parsial

n : Jumlah Sampel

Kriteria pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan membandingkan nilai *p-value* dengan nilai alpha (0,05) penelitian ini. Kriterianya adalah sebagai berikut:

Jika *p-value* < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Jika *p-value* > 0,05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara serempak (simultan). Menurut Sugiyono (2016:257) rumus yang digunakan untuk uji simultan ini sebagai berikut:

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

Keterangan:

F : Nilai F_{hitung}

R² : Koefisien Determinasi

n : Jumlah Sampel

k : Jumlah variabel Independen + Variabel Dependen

Kriteria pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan membandingkan nilai *p-value* dengan nilai alpha (0,05) penelitian ini. Kriterianya adalah sebagai berikut:

Jika *p-value* < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Jika *p-value* > 0,05, maka H₀ diterima dan H_a ditol

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan

a. Sejarah Singkat SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan

SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan berdiri mulai tahun 1992. Pertama beroperasi gedung pesantren yang terletak di jalan budi pengabdian Medan Barat. Pada tahun 2009 SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan sudah memiliki gedung sendiri yang berada di Jalan Abdul Sani Muthalib Marelan Medan.

Selama kurun waktu kurang lebih 18 tahun telah terjadi pergantian pimpinan sebanyak 5 kepala sekolah. Setiap pimpinan yang menjabat di SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan umumnya mempunyai komitmen untuk memajukan sekolah diberbagai sektor. Hasilnya terlihat pada perkembangan fisik maupun non-fisik. Disektor fisik misalnya sarana ruang belajar yang pada awalnya kegiatan operasional sekolah ini hanya memiliki 7 lokal, kini telah menjadi 14 ruang belajar ditambah sarana fisik lainnya seperti ruang simulator, ruang CBT, ruang komputer, laboratorium fisika. Laboratorium Bahasa, Laboratorium P2. Mesin laboratorium Tehnik Mesin, Laboratorium Menjangka Peta, Laboratorium Navigasi, Ruang Perpustakaan, Ruang Kepala Sekolah, Ruang TU dan Ruang Guru Ruang Otis, Ruang Asrama serta sarana-sarana lainnya. Di sektor non-fisik juga mengalami peningkatan baik dari segi prestasi akademis maupun non – akademis yang berhasil diraih oleh siswa-siswi terbaik alumni SMK pelayaran samudera indonesia Medan dari masa kemasam.

b. Profil Sekolah

Nama Sekolah	:	SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan
Alamat	:	Jl. Abdul Sani Muthalib Komplek Yuka, Kelurahan Terjun, Kecamatan Medan Marelan, Kota Medan, Propinsi Sumatera Utara. Tlp. 08137089999999.
Nama Kepala Sekolah	:	Fahmi, ST
NSS	:	324076003069
Jenjang Akreditasi	:	A
Tahun Didirikan	:	2002
Tahun Operasional	:	2002
Kepemilikan Tanah	:	Hak Guna Pakai Tidak Terbatas
Luas Tanah	:	17.355m ²
Status Bangunan Surat	:	Milik Perorangan
Izin Bangunan	:	NIB.9120200622089
Luas Seluruh Bangunan	:	3.405m ²

c. Letak Geografis

SMK pelayaran samudera indonesia – Medan yang terletak di jalan Abdul Sani Muhalib Komplek yuka Medan Marelan ini berdiri di atas tanah seluas 13.775 m². Letak sekolah sangat strategis berada di pinggir jalan kecamatan Medan Marelan dan dilalui kendaraan umum dari arah Belawan dan daerah lainnnya.

SMK pelayaran samudera indonesia Medan mulai tahun 2011 telah berpredikat sebagai “Sekolah yang sudah bisa mengeluarkan ijazah Ahli Nautika Tingkat (ANTVI) dan Ahli Teknika Tingkat (ATT IV)” dan sejak tahun 2019 telah berubah menjadi

sekolah yang sudah di aproval dari PPSDM Perhubungan Laut. SMK pelayaran samudera indonesia – Medan yang satu satunya di Sumatera Utara yang bisa mengeluarkan ijazah ANT-IV dan ATT-IV yang yang berstandart Internasional. Dengan predikat tersebut pihak sekolah terus mengadakan penataan di berbagai sektor yaitu untuk memenuhi 8 Standar Nasional Pendidikan (Standar Kompetensi Lulusan, Standar Isi, Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Standar Sarana, Standar Proses, Standar Pengelolaan, Standar Pembiayaan dan Standar Evaluasi). Jika 8 standar diatas telah terpenuhi maka SMK pelayaran samudera indonesia –Medan selanjutnya menjadi sekolah yang berstandart nasional dan Internasional.

SMK Pelayaran Samudeara Indonesia – Medan pada Tahun Pelajaran 2019/2020 memiliki 8 rombongan belajar dengan jumlah siswa sebanyak 300 orang, jumlah tenaga pengajar sebanyak 63 orang dan staf tata usaha 19 orang. Sejak tahun 1992 sampai dengan saat ini yang telah ditugaskan menjadi kepala sekolah di SMK Pelayaran Samusera Indonesia – Medan sudah 5 orang.

d. Keadaan Sumber Daya Manusia

Daftar nama kepala sekolah sejak didirikan sampai dengan sekarang sebagai berikut:

Tabel 4.1.

No.	Tahun Pelajaran	Nama Kepala Sekolah
1	2002 – 2004	Capt. Langgeng Wapodo, M. Mar
2	2004 – 2005	Dra. Fitra Marma
3	2005 – 2008	Edy Arianto, ANT-III, S.Pd.
4	2008 – 2012	Ramly Purba, PRE-II, S.Pd.
5	2012 – 2020	Fahmi, ST

Keadaan Sumber Daya Manusia SMK Samudera Indonesia – Medan

Sumber: SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan, 2020

Berdasarkan Tabel 4.1 Pergantian Kepala Sekolah di SMK Samudera Indonesia - Medan telah terjadi sebanyak 5 kali.

e. Visi, Misi dan Tujuan SMK Samudera Indonesia – Medan

SMK Samudera Indonesia – Medan selalu mengedepankan tugas dan pelayanan kepada masyarakat dalam proses belajar mengajar yang profesional sesuai dengan Visi dan Misi Sekolah

1. Visi

Menciptakan pelaut yang hamdal, profesional dan bertaraf internasional

Indikator:

- a. Terwujudnya peningkatan prestasi akademis dari tahun ketahun.
- b. Terwujudnya sistem pembelajaran yang inovatif, efektif dan efisien.
- c. Terwujudnya tingkat kedisiplinan warga sekolah.
- d. Terwujudnya lingkungan sekolah yang aman, nyaman dan religious.
- e. Terampil menggunakan media IPTEK.
- f. Terwujudnya prestasi siswa dalam bidang seni sebagai program unggulan.
- g. Terciptanya kesempatan warga sekolah untuk mengembangkan diri sesuai dengan potensi yang dimiliki.

2. Visi

- a. Menerapkan kurikulum standar nasional dan standar IMO sesuai STCW 78/95 serta amandemennya.
 - b. Menerapkan sistem pendidikan sesuai manajemen mutu dan QSS (*Quality Standart System*).
 - c. Melaksanakan pembelajaran berbasis kompetensi dan menghasilkan sumber daya manusia SDM yang berkualitas.
 - d. Meningkatkan sarana dan prasarana pendidikan.
 - e. Menciptakan lingkungan pendidikan yang asri dan harmonis.
3. Tujuan Sekolah
- a. Menghasilkan perangkat kurikulum yang lengkap, muktahir dan berwawasan kedepan.
 - b. Mencapai profesionalisme guru dalam pembelajaran.
 - c. Menghasilkan warga sekolah yang berdisiplin tinggi.
 - d. Mencapai suasana lingkungan sekolah yang aman dan nyaman.
 - e. Menghasilkan warga sekolah yang taat beribadah.
 - f. Seluruh warga sekolah dapat menggunakan komputer dan internet sebagai sumber belajar.
 - g. Memiliki tim olah raga.
 - h. Pencapaian standar pendidik dan tenaga kependidikan meliputi: semua guru berkualifikasi S1, S2 dan ANT dan ATT-III, ANT-dan ATT-II, ANT dan ATT-I semua guru mengajar sesuai bidangnya.
 - i. Menghasilkan lulusan yang mampu berkompetensi dijenjang pendidikan yang lebih tinggi.

2. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan pada hasil penelitian yang diperoleh yang ditabulasi ditinjau dari Responden Penelitian, maka dapat disajikan sebagai berikut:

a. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin responden setelah dilakukan tabulasi data adalah sebagai berikut

Tabel 4.2.
Data Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
1	Laki – Laki	48	76,19
2	Perempuan	15	23,81
Jumlah		63	100,00

Sumber: SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan, 2020

Berdasarkan pada Tabel 4.2 diketahui bahwa responden penelitian ini berdasarkan jenis kelamin laki – laki sebanyak 48 orang atau sama dengan 76,19%. Responden penelitian ini berdasarkan jenis kelamin perempuan adalah sebanyak 15 orang atau sama dengan 23,81%. Tabel 4.2 memberikan informasi bahwa jika dilihat berdasarkan jenis kelamin diketahui responden pada penelitian dengan jenis kelamin laki – laki lebih banyak dibandingkan dengan yang berjenis kelamin perempuan. Dengan kata lain bahwa guru – guru di SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan didominasi berjenis kelamin laki – laki.

b. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden menurut tingkat pendidikan responden setelah dilakukan tabulasi data adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3.
Data Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	ATT – I	3	4,76
2	ATT – II	3	4,76
3	ATT – III	3	4,76
4	ANT – I	3	4,76
5	ANT – II	3	4,76
6	ANT – III	5	7,94
7	S1	38	60,32
8	S2	5	7,94
Jumlah		63	100,00

Sumber: SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan, 2020

Berdasarkan pada Tabel 4.3 diketahui bahwa responden tingkat pendidikan ATT-I, ATT-II, ATT-III, ANT-I, ANT-II sebanyak 3 orang atau sama dengan 4,76%. Responden tingkat pendidikan ATT-III sebanyak 5 orang atau sama dengan 7,94%. Responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 38 orang atau sama dengan 60,05%. Responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 5 orang atau sama dengan 7,90%. Tabel 4.2 memberikan informasi bahwa responden dengan tingkat pendidikan S1 lebih dominan dibandingkan dengan responden lainnya.

c. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden menurut masa kerja responden setelah dilakukan tabulasi data adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4.
Data Responden Menurut Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 5 Tahun	6	9,52
2	6 – 10 Tahun	3	4,76
3	11 – 15 Tahun	4	6,35
4	16 – 18 Tahun	15	23,81

5	> 18 Tahun	35	55,56
Jumlah		63	100,00

Sumber: SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan, 2020

Berdasarkan pada Tabel 4.4 diketahui bahwa responden dengan masa kerja < 5 tahun adalah sebanyak 6 orang atau sama dengan 9,52%. Responden dengan masa kerja 6 – 10 tahun adalah sebanyak 3 orang atau sama dengan 4,76%. Responden dengan masa kerja 11 – 15 tahun adalah sebanyak 4 orang atau sama dengan 6,35%. Responden dengan masa kerja 16 – 18 tahun adalah sebanyak 15 orang atau sama dengan 23,81%. Responden dengan masa kerja > 18 tahun adalah sebanyak 35 orang atau sama dengan 55,56%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa sebagian besar responden merupakan guru senior di SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan.

d. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia Responden

Karakteristik responden menurut usia responden setelah dilakukan tabulasi data adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5.
Data Responden Menurut Usia Responden

No.	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	25 – 29 Tahun	6	9,52
2	30 – 35 Tahun	3	4,76
3	36 – 40 Tahun	2	3,18
4	> 40 Tahun	52	82,54
Jumlah		63	100,00

Sumber: SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan, 2020

Berdasarkan pada Tabel 4.5 diketahui bahwa responden dengan usia 25 tahun adalah sebanyak 6 orang atau sama dengan 9,52%. Responden dengan usia 30 – 35 tahun adalah sebanyak 3 orang atau sama dengan 4,76%. Responden dengan usia 36 – 40 tahun adalah sebanyak 2 orang atau sama dengan 3,18%. Responden dengan usia > 40 tahun adalah sebanyak 52 orang atau sama dengan 82,54%. Hal ini memberikan

gambaran bahwa usia responden atau guru di SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan merupakan guru yang telah berpengalaman dari sisi usia, sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada sekolah.

3. Deskripsi Jawaban Responden

Hasil tabulasi jawaban responden atas kuesioner yang telah dibagikan kepada responden dapat dideskripsikan sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai berikut:

1. Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 1 Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil deskripsi jawaban responden untuk kuesioner 1 variabel kepemimpinan kepala sekolah seperti pada tabel 4.6 di bawah ini:

Tabel 4.6
Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 1 Kepemimpinan

Kuesioner 1 Kepemimpinan Kepala Sekolah	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Kepala sekolah selalu membina dan memberikan arahan kepada semua guru	17	26.98	34	53.97	10	15.87	0	0.00	2	3.17

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.6 menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden tentang kuesioner satu variabel kepemimpinan kepala sekolah. Dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 17 responden atau sama dengan 26,98%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 34 responden atau sama dengan 53,97%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 10 responden atau

sama dengan 15,87%. Responden yang menyatakan tidak setuju tidak ada. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju adalah sebanyak 2 responden atau sama dengan 3,17%.

2. Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 2 Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil deskripsi jawaban responden untuk kuesioner 2 variabel kepemimpinan kepala sekolah seperti pada tabel 4.7 di bawah ini:

Tabel 4.7
Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 2 Kepemimpinan

Kuesioner 2 Kepemimpinan Kepala Sekolah	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Kepala sekolah tetap melakukan pembinaan dan memberikan arahan secara langsung dan tidak langsung kepada siswa	17	26.98	33	52.38	9	14.29	3	4.76	1	1.59

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.7 menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden tentang kuesioner kedua variabel kepemimpinan kepala sekolah. Dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 17 responden atau sama dengan 26,98%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 33 responden atau sama dengan 52,38%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 9 responden atau sama dengan 14,29%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 3 responden atau sama dengan 4,17%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju adalah sebanyak 1 responden atau sama dengan 1,59%.

3. Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 3 Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil deskripsi jawaban responden untuk kuesioner 3 variabel kepemimpinan

kepala sekolah seperti pada tabel 4.8 di bawah ini:

Tabel 4.8
Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 3 Kepemimpinan

Kuesioner 3 Kepemimpinan Kepala Sekolah	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Visi dan misi SMK Pelayaran Samudera Indonesia Medan disusun kepala sekolah bersama dengan perangkat sekolah yang ada	19	30.16	28	44.44	12	19.05	1	1.59	3	4.76

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.8 menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden tentang kuesioner ketiga variabel kepemimpinan kepala sekolah. Dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 19 responden atau sama dengan 30,16%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 28 responden atau sama dengan 44,44%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 12 responden atau sama dengan 19,05%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 1 responden atau sama dengan 1,59%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju adalah sebanyak 3 responden atau sama dengan 4,76%.

4. Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 4 Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil deskripsi jawaban responden untuk kuesioner 4 variabel kepemimpinan kepala sekolah seperti pada tabel 4.9 di bawah ini:

Tabel 4.9
Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 4 Kepemimpinan

Kuesioner 4 Kepemimpinan Kepala Sekolah	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Kepala sekolah melakukan pemberdayaan kepada guru-guru untuk menjalankan program kerja sekolah	20	31.75	35	55.56	5	7.94	2	3.17	1	1.59

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.9 menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden tentang kuesioner keempat variabel kepemimpinan kepala sekolah. Dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 20 responden atau sama dengan 31,75%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 35 responden atau sama dengan 55,56%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 5 responden atau sama dengan 7,94%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 2 responden atau sama dengan 3,17%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju adalah sebanyak 1 responden atau sama dengan 1,59%.

5. Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 5 Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil deskripsi jawaban responden untuk kuesioner 5 variabel kepemimpinan kepala sekolah seperti pada tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel 4.10
Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 5 Kepemimpinan

Kuesioner 5 Kepemimpinan Kepala Sekolah	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Secara rutin kepala sekolah melakukan pengawasan atas kurikulum yang sedang berjalan	26	41.27	23	36.51	12	19.05	2	3.17	0	0.00

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.10 menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden tentang kuesioner kelima variabel kepemimpinan kepala sekolah. Dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 26 responden atau sama dengan 41,27%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 23 responden atau sama dengan 36,51%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 12 responden atau sama dengan 19,05%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 2

responden atau sama dengan 3,17%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

6. Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 6 Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil deskripsi jawaban responden untuk kuesioner 6 variabel kepemimpinan kepala sekolah seperti pada tabel 4.11 di bawah ini:

Tabel 4.11
Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 6 Kepemimpinan

Kuesioner 5 Kepemimpinan Kepala Sekolah	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Setiap temuan yang tidak sesuai standar minimal dan SOP sekolah, maka kepala sekolah langsung melakukan evaluasi hal tersebut	17	26.98	33	52.38	9	14.29	3	4.76	1	1.59

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.11 menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden tentang kuesioner keenam variabel kepemimpinan kepala sekolah. Dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 17 responden atau sama dengan 26,98%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 33 responden atau sama dengan 52,38%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 9 responden atau sama dengan 14,29%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 3 responden atau sama dengan 4,76%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju adalah sebanyak 1 responden atau sama dengan 1,59%.

7. Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 7 Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil deskripsi jawaban responden untuk kuesioner 7 variabel kepemimpinan kepala sekolah seperti pada tabel 4.12 di bawah ini:

Tabel 4.12
Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 7 Kepemimpinan

Kuesioner 7 Kepemimpinan Kepala Sekolah	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Atas bimbingan dan perintah kepala sekolah sistem administrasi setiap program di sekolah dilakukan dengan baik	19	30.16	28	44.44	12	19.05	1	1.59	3	4.76

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.12 menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden tentang kuesioner ketujuh variabel kepemimpinan kepala sekolah. Dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 19 responden atau sama dengan 30,16%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 28 responden atau sama dengan 44,44%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 12 responden atau sama dengan 19,05%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 1 responden atau sama dengan 1,59%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju adalah sebanyak 3 responden atau sama dengan 4,76%.

8. Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 8 Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil deskripsi jawaban responden untuk kuesioner 8 variabel kepemimpinan kepala sekolah seperti pada tabel 4.13 di bawah ini:

Tabel 4.13
Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 8 Kepemimpinan

Kuesioner 8 Kepemimpinan Kepala Sekolah	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Setiap pelaksanaan program kerja sekolah didokumentasikan dengan baik	17	26.98	33	52.38	9	14.29	3	4.76	1	1.59

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.13 menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden tentang kuesioner kedelapan variabel kepemimpinan kepala sekolah. Dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 17 responden atau sama dengan 26,98%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 33 responden atau sama dengan 52,38%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 9 responden atau sama dengan 14,29%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 3 responden atau sama dengan 4,76%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju adalah sebanyak 1 responden atau sama dengan 1,59%.

9. Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 9 Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil deskripsi jawaban responden untuk kuesioner 9 variabel kepemimpinan kepala sekolah seperti pada tabel 4.14 di bawah ini:

Tabel 4.14
Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 9 Kepemimpinan

Kuesioner 9 Kepemimpinan Kepala Sekolah	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Kepala sekolah telah merancang program supervisi di sekolahnya	19	30.16	28	44.44	12	19.05	1	1.59	3	4.76

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.14 menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden tentang kuesioner kesembilan variabel kepemimpinan kepala sekolah. Dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 19 responden atau sama dengan 30,16%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 28 responden atau sama dengan 44,44%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 12 responden atau sama dengan 19,05%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 1 responden atau sama dengan 1,59%. Responden yang menyatakan sangat

tidak setuju adalah sebanyak 3 responden atau sama dengan 4,76%.

10. Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 10 Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil deskripsi jawaban responden untuk kuesioner 10 variabel kepemimpinan kepala sekolah seperti pada tabel 4.15 di bawah ini:

Tabel 4.15
Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 10 Kepemimpinan

Kuesioner 10 Kepemimpinan Kepala Sekolah	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Setiap perencanaan supervisi yang dilakukan, dilaksanakan dengan baik oleh kepala sekolah sesuai rencana	20	31.75	35	55.56	5	7.94	2	3.17	1	1.59

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.15 menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden tentang kuesioner kesepuluh variabel kepemimpinan kepala sekolah. Dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 20 responden atau sama dengan 31,75%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 35 responden atau sama dengan 55,56%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 5 responden atau sama dengan 7,94%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 2 responden atau sama dengan 3,17%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju adalah sebanyak 1 responden atau sama dengan 1,59%.

11. Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 11 Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil deskripsi jawaban responden untuk kuesioner 11 variabel kepemimpinan kepala sekolah seperti pada tabel 4.16 di bawah ini:

Tabel 4.16
Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 11 Kepemimpinan

Kuesioner 11 Kepemimpinan Kepala Sekolah	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Kepala sekolah memberikan contoh yang keteladanan kepada semua guru yang ada	20	31.75	33	52.38	9	14.29	0	0.00	1	1.59

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.16 menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden tentang kuesioner kesebelas variabel kepemimpinan kepala sekolah. Dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 20 responden atau sama dengan 31,75%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 33 responden atau sama dengan 52,38%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 9 responden atau sama dengan 14,29%. Responden yang menyatakan tidak setuju tidak ada. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju adalah sebanyak 1 responden atau sama dengan 1,59%.

12. Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 12 Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil deskripsi jawaban responden untuk kuesioner 12 variabel kepemimpinan kepala sekolah seperti pada tabel 4.17 di bawah ini:

Tabel 4.17
Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 12 Kepemimpinan

Kuesioner 12 Kepemimpinan Kepala Sekolah	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Kepala sekolah berupaya membuat keputusan atas permasalahan dengan	20	31.75	33	52.38	9	14.29	0	0.00	1	1.59

sebaik mungkin dan setepat mungkin										
---------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.17 menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden tentang kuesioner keduabelas variabel kepemimpinan kepala sekolah. Dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 20 responden atau sama dengan 31,75%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 33 responden atau sama dengan 52,38%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 9 responden atau sama dengan 14,29%. Responden yang menyatakan tidak setuju tidak ada. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju adalah sebanyak 1 responden atau sama dengan 1,59%.

13. Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 13 Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil deskripsi jawaban responden untuk kuesioner 13 variabel kepemimpinan kepala sekolah seperti pada tabel 4.18 di bawah ini:

Tabel 4.18
Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 13 Kepemimpinan

Kuesioner 13 Kepemimpinan Kepala Sekolah	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Kepala sekolah selalu memberikan gagasan baru dalam kegiatan pembelajaran	14	22.22	35	55.56	11	17.46	1	1.59	2	3.17

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.18 menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden tentang kuesioner ketigabelas variabel kepemimpinan kepala sekolah. Dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 14 responden atau sama dengan 22,22%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 35 responden atau sama dengan 55,56%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 11

responden atau sama dengan 17,46%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 1 responden atau sama dengan 1,59%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju adalah sebanyak 2 responden atau sama dengan 3,17%.

14. Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 14 Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil deskripsi jawaban responden untuk kuesioner 14 variabel kepemimpinan kepala sekolah seperti pada tabel 4.19 di bawah ini:

Tabel 4.19
Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 14 Kepemimpinan

Kuesioner 14 Kepemimpinan Kepala Sekolah	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Kepala sekolah akan memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi dan memberikan sanksi kepada guru yang tidak disiplin	17	26.98	32	50.79	11	17.46	1	1.59	2	3.17

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.19 menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden tentang kuesioner keempatbelas variabel kepemimpinan kepala sekolah. Dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 17 responden atau sama dengan 26,98%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 32 responden atau sama dengan 50,79%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 11 responden atau sama dengan 17,46%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 1 responden atau sama dengan 1,59%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju adalah sebanyak 2 responden atau sama dengan 3,17%.

15. Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 15 Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil deskripsi jawaban responden untuk kuesioner 15 variabel kepemimpinan kepala sekolah seperti pada tabel 4.20 di bawah ini:

Tabel 4.20
Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 15 Kepemimpinan

Kuesioner 15 Kepemimpinan Kepala Sekolah	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Kepala sekolah telah berusaha menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi guru dan pegawai	24	38.10	26	41.27	10	15.87	1	1.59	2	3.17

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.20 menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden tentang kuesioner kelimabelas variabel kepemimpinan kepala sekolah. Dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 24 responden atau sama dengan 38,10%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 26 responden atau sama dengan 41,27%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 10 responden atau sama dengan 15,87%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 1 responden atau sama dengan 1,59%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju adalah sebanyak 2 responden atau sama dengan 3,17%.

b. Lingkungan Kerja

Hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 1 Variabel Lingkungan Kerja

Hasil deskripsi jawaban responden untuk kuesioner 1 variabel lingkungan kerja seperti pada tabel 4.21 di bawah ini:

Tabel 4.21
Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 1 Lingkungan Kerja

Kuesioner 1 Lingkungan Kerja	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Warna ruangan anda bekerja dan mengajar membuat Anda tenang dan nyaman	20	31.75	27	42.86	12	19.05	2	3.17	2	3.17

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.21 menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden tentang kuesioner satu variabel lingkungan kerja. Dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 20 responden atau sama dengan 31,75%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 27 responden atau sama dengan 42,86%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 12 responden atau sama dengan 19,05%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 2 responden atau sama dengan 3,17%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju adalah sebanyak 2 responden atau sama dengan 3,17%.

2. Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 2 Variabel Lingkungan Kerja

Hasil deskripsi jawaban responden untuk kuesioner 2 variabel lingkungan kerja seperti pada tabel 4.22 di bawah ini:

Tabel 4.22
Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 2 Lingkungan Kerja

Kuesioner 2 Lingkungan Kerja	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Ruangan kerja Anda dan ruangan mengajar di sekolah selalu terjaga	21	33.33	32	50.79	9	14.29	0	0.00	1	1.59

kebersihannya										
---------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.22 menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden tentang kuesioner kedua variabel lingkungan kerja. Dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 21 responden atau sama dengan 33,33%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 32 responden atau sama dengan 50,79%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 9 responden atau sama dengan 14,29%. Responden yang menyatakan tidak setuju tidak ada. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju adalah sebanyak 1 responden atau sama dengan 1,59%.

3. Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 3 Variabel Lingkungan Kerja

Hasil deskripsi jawaban responden untuk kuesioner 3 variabel lingkungan kerja seperti pada tabel 4.23 di bawah ini:

Tabel 4.23
Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 3 Lingkungan Kerja

Kuesioner 3 Lingkungan Kerja	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Sirkulasi udara di ruangan Anda berfungsi dengan baik	14	22.22	35	55.56	11	17.46	1	1.59	2	3.17

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.23 menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden tentang kuesioner ketiga variabel lingkungan kerja. Dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 14 responden atau sama dengan 22,22%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 35 responden atau sama dengan 55,56%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 11 responden atau sama dengan 17,46%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 1 responden atau sama dengan 1,59%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju adalah

sebanyak 2 responden atau sama dengan 3,17%.

4. Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 4 Variabel Lingkungan Kerja

Hasil deskripsi jawaban responden untuk kuesioner 4 variabel lingkungan kerja seperti pada tabel 4.24 di bawah ini:

Tabel 4.24
Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 4 Lingkungan Kerja

Kuesioner 4 Lingkungan Kerja	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Penerangan dan pencahayaan ruangan bekerja Anda dan belajar sudah baik	17	26.98	33	52.38	10	15.87	1	1.59	2	3.17

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.24 menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden tentang kuesioner keempat variabel lingkungan kerja. Dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 17 responden atau sama dengan 26,98%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 33 responden atau sama dengan 52,38%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 10 responden atau sama dengan 15,87%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 1 responden atau sama dengan 1,59%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju adalah sebanyak 2 responden atau sama dengan 3,17%.

5. Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 5 Variabel Lingkungan Kerja

Hasil deskripsi jawaban responden untuk kuesioner 5 variabel lingkungan kerja seperti pada tabel 4.25 di bawah ini:

Tabel 4.25
Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 5 Lingkungan Kerja

Kuesioner 5 Lingkungan Kerja	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Sistem keamanan di sekolah selama proses belajar mengajar terjaga dengan baik	21	33.33	32	50.79	9	14.29	0	0.00	1	1.59

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.25 menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden tentang kuesioner kelima variabel lingkungan kerja. Dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 21 responden atau sama dengan 33,33%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 32 responden atau sama dengan 50,79%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 9 responden atau sama dengan 14,29%. Responden yang menyatakan tidak setuju tidak ada. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju adalah sebanyak 1 responden atau sama dengan 1,59%.

6. Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 6 Variabel Lingkungan Kerja

Hasil deskripsi jawaban responden untuk kuesioner 6 variabel lingkungan kerja seperti pada tabel 4.26 di bawah ini:

Tabel 4.26
Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 6 Lingkungan Kerja

Kuesioner 6 Lingkungan Kerja	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Ruangan kerja Anda dan ruangan belajar Anda jauh dari kebisingan	21	33.33	32	50.79	9	14.29	0	0.00	1	1.59

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.26 menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden tentang kuesioner keenam variabel lingkungan kerja. Dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 21 responden atau sama dengan 33,33%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 32 responden atau sama dengan 50,79%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 9 responden atau sama dengan 14,29%. Responden yang menyatakan tidak setuju tidak ada. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju adalah sebanyak 1 responden atau sama dengan 1,59%.

c. Kinerja Guru

Hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel kinerja guru adalah sebagai berikut:

1. Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 1 Variabel Kinerja Guru

Hasil deskripsi jawaban responden untuk kuesioner 1 variabel kinerja guru seperti pada tabel 4.27 di bawah ini:

Tabel 4.27
Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 1 Kinerja Guru

Kuesioner 1 Kinerja Guru	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Anda telah memberikan pendidikan dan contoh akhlak kepada semua siswa	17	26.98	33	52.38	10	15.87	0	0.00	3	4.76

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.27 menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden tentang kuesioner satu variabel kinerja guru. Dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 17 responden atau sama dengan 26,98%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 33 responden atau sama dengan 52,38%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 10 responden atau sama dengan 15,87%.

Responden yang menyatakan tidak setuju tidak ada. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju adalah sebanyak 3 responden atau sama dengan 4,76%.

2. Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 2 Variabel Kinerja Guru

Hasil deskripsi jawaban responden untuk kuesioner 2 variabel kinerja guru seperti pada tabel 4.28 di bawah ini:

Tabel 4.28
Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 2 Kinerja Guru

Kuesioner 2 Kinerja Guru	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Anda telah membuat perencanaan pembelajaran	28	44.44	27	42.86	6	9.52	1	1.59	1	1.59

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.28 menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden tentang kuesioner kedua variabel kinerja guru. Dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 28 responden atau sama dengan 44,44%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 27 responden atau sama dengan 42,86%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 6 responden atau sama dengan 9,52%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 1 responden atau sama dengan 1,59%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju adalah sebanyak 1 responden atau sama dengan 1,59%.

3. Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 3 Variabel Kinerja Guru

Hasil deskripsi jawaban responden untuk kuesioner 3 variabel kinerja guru seperti pada tabel 4.29 di bawah ini:

Tabel 4.29
Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 3 Kinerja Guru

Kuesioner 3 Kinerja Guru	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Anda menjalankan proses pembelajaran sesuai dengan aturan dan SOP yang berlaku di sekolah	20	31.75	26	41.27	14	22.22	0	0.00	3	4.76

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.29 menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden tentang kuesioner ketiga variabel kinerja guru. Dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 20 responden atau sama dengan 31,75%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 26 responden atau sama dengan 41,27%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 14 responden atau sama dengan 22,22%. Responden yang menyatakan tidak setuju tidak ada. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju adalah sebanyak 3 responden atau sama dengan 4,76%.

4. Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 4 Variabel Kinerja Guru

Hasil deskripsi jawaban responden untuk kuesioner 4 variabel kinerja guru seperti pada tabel 4.30 di bawah ini:

Tabel 4.30
Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 4 Kinerja Guru

Kuesioner 4 Kinerja Guru	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Anda melaksanakan membimbing seluruh siswa sesuai dengan arahan pimpinan	22	34.92	31	49.21	7	11.11	2	3.17	1	1.59

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.30 menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden tentang kuesioner keempat variabel kinerja guru. Dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 22 responden atau sama dengan 34,92%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 31 responden atau sama dengan 49,21%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 7 responden atau sama dengan 11,11%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 2 responden atau sama dengan 3,17%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju adalah sebanyak 1 responden atau sama dengan 1,59%.

5. Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 5 Variabel Kinerja Guru

Hasil deskripsi jawaban responden untuk kuesioner 5 variabel kinerja guru seperti pada tabel 4.31 di bawah ini:

Tabel 4.31
Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 5 Kinerja Guru

Kuesioner 5 Kinerja Guru	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Anda telah membimbing siswa yang mengalami kesulitan dalam belajar	24	38.10	29	46.03	7	11.11	0	0.00	3	4.76

Tabel 4.31 menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden tentang kuesioner kelima variabel kinerja guru. Dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 24 responden atau sama dengan 38,10%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 29 responden atau sama dengan 46,03%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 7 responden atau sama dengan 11,11%. Responden yang menyatakan tidak setuju tidak ada. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju adalah sebanyak 3 responden atau sama dengan 4,76%.

6. Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 6 Variabel Kinerja Guru

Hasil deskripsi jawaban responden untuk kuesioner 6 variabel kinerja guru seperti pada tabel 4.32 di bawah ini:

Tabel 4.32
Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 6 Kinerja Guru

Kuesioner 6 Kinerja Guru	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Anda selalu membimbing memotivasi dan mengarahkan siswa untuk giat dalam belajar	28	44.44	27	42.86	6	9.52	1	1.59	1	28

Sumber: *Data Primer Diolah, 2020*

Tabel 4.32 menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden tentang kuesioner keenam variabel kinerja guru. Dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 28 responden atau sama dengan 44,44%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 27 responden atau sama dengan 42,86%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 6 responden atau sama dengan 9,52%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 1 responden atau sama dengan 1,59%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju adalah sebanyak 1 responden atau sama dengan 1,59%.

7. Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 7 Variabel Kinerja Guru

Hasil deskripsi jawaban responden untuk kuesioner 7 variabel kinerja guru seperti pada tabel 4.33 di bawah ini:

Tabel 4.33
Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 7 Kinerja Guru

Kuesioner 7 Kinerja Guru	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Anda mampu untuk meningkatkan kemampuan siswa sesuai dengan kepribadiannya	28	44.44	27	42.86	6	9.52	1	1.59	1	1.59

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.33 menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden tentang kuesioner ketujuh variabel kinerja guru. Dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 28 responden atau sama dengan 44,44%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 27 responden atau sama dengan 42,86%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 6 responden atau sama dengan 9,52%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 1 responden atau sama dengan 1,59%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju adalah sebanyak 1 responden atau sama dengan 1,59%.

8. Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 8 Variabel Kinerja Guru

Hasil deskripsi jawaban responden untuk kuesioner 8 variabel kinerja guru seperti pada tabel 4.34 di bawah ini:

Tabel 4.34
Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 8 Kinerja Guru

Kuesioner 8 Kinerja Guru	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Dalam memberikan nilai Anda melakukannya sesuai aturan dan berlaku adil dan profesional	28	44.44	27	42.86	6	9.52	1	1.59	1	1.59

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.34 menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden tentang kuesioner kedelapan variabel kinerja guru. Dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 28 responden atau sama dengan 44,44%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 27 responden atau sama dengan 42,86%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 6 responden atau sama dengan 9,52%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 1 responden atau sama dengan 1,59%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju adalah sebanyak 1 responden atau sama dengan 1,59%.

9. Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 9 Variabel Kinerja Guru

Hasil deskripsi jawaban responden untuk kuesioner 9 variabel kinerja guru seperti pada tabel 4.35 di bawah ini:

Tabel 4.35
Tabulasi Jawaban Responden Kuesioner 9 Kinerja Guru

Kuesioner 9 Kinerja Guru	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Setiap proses belajar mengajar selesai, maka Anda langsung melakukan evaluasi atasnya	20	31.75	26	41.27	14	22.22	0	0.00	3	4.76

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.35 menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden tentang kuesioner kesembilan variabel kinerja guru. Dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 20 responden atau sama dengan 31,75%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 26 responden atau sama dengan 41,27%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 14 responden atau sama dengan 22,22%. Responden yang menyatakan tidak setuju tidak ada. Responden yang

menyatakan sangat tidak setuju adalah sebanyak 3 responden atau sama dengan 4,76%.

4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada pengujian kualitas data penelitian ini, yang akan di uji adalah uji validitas dan uji reliabilitas yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Kriteria pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi masing-masing item pertanyaan terhadap totalnya (r_{hitung}) dengan r_{tabel} , dimana item pertanyaan dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Besarnya nilai r_{tabel} adalah sebesar 0,248 ($n=63$, $\alpha=5\%$).

1. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Hasil uji validitas variabel kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat seperti tampak pada Tabel 4.36 berikut ini:

Tabel 4.36
Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Item Kuesioner	Kriteria Kesimpulan			Kesimpulan
	r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	
Kepemimpinan 1	0,605	0,000	0,248	Valid
Kepemimpinan 2	0,881	0,000	0,248	Valid
Kepemimpinan 3	0,877	0,000	0,248	Valid
Kepemimpinan 4	0,742	0,000	0,248	Valid
Kepemimpinan 5	0,665	0,000	0,248	Valid
Kepemimpinan 6	0,881	0,000	0,248	Valid
Kepemimpinan 7	0,877	0,000	0,248	Valid

Lanjutan Tabel 4.36: Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Item Kuesioner	Kriteria Kesimpulan			Kesimpulan
	r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	
Kepemimpinan 8	0,881	0,000	0,248	Valid
Kepemimpinan 9	0,877	0,000	0,248	Valid
Kepemimpinan 10	0,742	0,000	0,248	Valid
Kepemimpinan 11	0,595	0,000	0,248	Valid
Kepemimpinan 12	0,595	0,000	0,248	Valid
Kepemimpinan 13	0,699	0,000	0,248	Valid
Kepemimpinan 14	0,651	0,000	0,248	Valid
Kepemimpinan 15	0,624	0,000	0,248	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.36 menunjukkan bahwa setiap kuesioner dari variabel pembelajaran klasikal memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan pada uji reliabilitas instrumen penelitian.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja dapat dilihat seperti tampak pada Tabel 4.37 berikut ini:

Tabel 4.37
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item Kuesioner	Kriteria Kesimpulan			Kesimpulan
	r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	
Lingkungan Kerja 1	0,815	0,000	0,248	Valid
Lingkungan Kerja 2	0,861	0,000	0,248	Valid
Lingkungan Kerja 3	0,716	0,000	0,248	Valid
Lingkungan Kerja 4	0,724	0,000	0,248	Valid
Lingkungan Kerja 5	0,861	0,000	0,248	Valid
Lingkungan Kerja 6	0,861	0,000	0,248	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.37 menunjukkan bahwa setiap kuesioner dari variabel lingkungan kerja memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan pada uji reliabilitas instrumen penelitian.

3. Variabel Kinerja Guru (Y)

Hasil uji validitas variabel kinerja guru dapat dilihat seperti tampak pada Tabel 4.38 berikut ini:

Tabel 4.38
Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

Item Kuesioner	Kriteria Kesimpulan			Kesimpulan
	r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	
Kinerja Guru 1	0,770	0,000	0,248	Valid
Kinerja Guru 2	0,847	0,000	0,248	Valid
Kinerja Guru 3	0,804	0,000	0,248	Valid
Kinerja Guru 4	0,751	0,000	0,248	Valid
Kinerja Guru 5	0,686	0,000	0,248	Valid
Kinerja Guru 6	0,847	0,000	0,248	Valid
Kinerja Guru 7	0,847	0,000	0,248	Valid
Kinerja Guru 8	0,847	0,000	0,248	Valid
Kinerja Guru 9	0,804	0,000	0,248	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.38 menunjukkan bahwa setiap kuesioner dari variabel prestasi belajar siswa memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan pada uji reliabilitas instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai 1, reliabilitas dianggap sudah cukup memuaskan atau tinggi adalah lebih besar atau sama dengan 0,60. Untuk pengujian ini dilakukan dengan teknik Cronbach Alfa. Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa uji reliabilitas pada penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.39
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Item Kuesioner	Kriteria Kesimpulan			Kesimpulan
	r_{hitung}		r_{tabel}	
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,944		0,600	Realibel
Lingkungan Kerja	0,888		0,600	Realibel
Kinerja Guru	0,928		0,600	Realibel

Sumber: Data Diolah, 2020

Tabel 4.39 menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian pada variabel penelitian ini telah memenuhi unsur reliabilitas penelitian ini. Dengan demikian seluruh

instrumen penelitian dapat mewakili variabel penelitian yang selanjutnya dapat dilakukan pengujian berikutnya.

5. Uji Asumsi Klasik

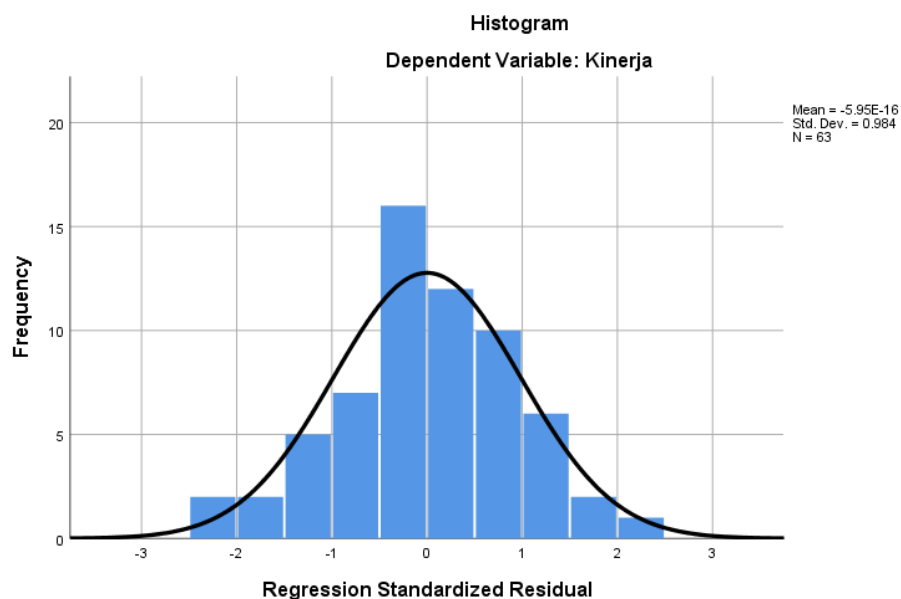
Pengujian Asumsi Klasik pada penelitian ini, yang akan di uji adalah uji normalitas, uji multiolineritas dan uji heteroskedastisitas yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Pada uji ini akan dilakukan 2 tahap. Tahap pertama akan disajikan dalam bentuk gambar yaitu metode Histogram dan Normal Probability Plot. Dan cara kedua digunakan metode uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian ini seperti berikut ini:

1. Metode Histogram

Data diolah dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan data yang dimiliki maka dihasilkan Pengujian Normalitas Data dengan menggunakan P-Plot adalah sebagai berikut:

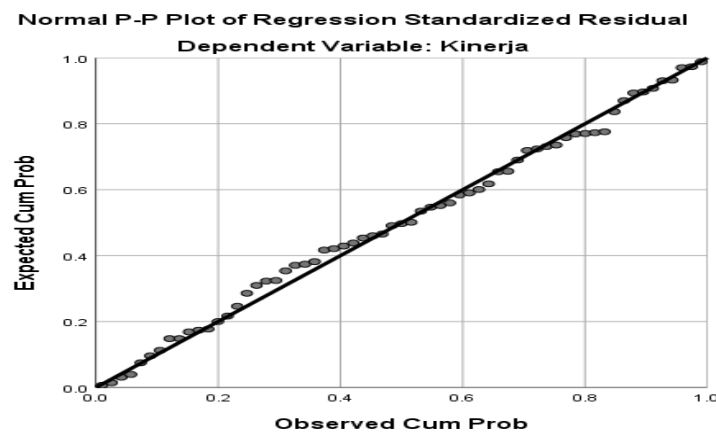


Gambar 4.1
Uji Normalitas Metode Histogram

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa kurva telah membentuk lonceng yang sempurna. Ini memberikan pengertian bahwa data telah terdistribusi secara normal. Untuk memberikan keyakinan, akan dilakukan dengan menggunakan Normal Probability Plot

2. Metode Normal P-Plot

Pengujian Normalitas Data dengan menggunakan P-Plot adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2
Uji Normalitas Metode Normal P-Plot

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa titik – titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi dengan normal. Untuk memberikan keyakinan tentang gambar P-Plot di atas memang menunjukkan kenormalan data, maka sangat perlu sekali digunakan metode statistik untuk melihat uji normalitas data. Sebab penggunaan gambar P-Plot memiliki tingkat subjektivitas yang cukup tinggi.

3. Kolmogorov Smirnov

Uji normalitas merupakan uji data yang menunjukkan bahwa data – data yang digunakan merupakan data yang terdistribusi secara normal. Untuk memberikan keyakinan yang besar maka dapat digunakan metode Kolmogorov Smirnov Test yang dapat dilihat seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.40
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		6
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	3.7797292
Most Extreme Differences	Absolute	.06
	Positive	.06
	Negative	-.05
Test Statistic		.06
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Tabel 4.40 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig* adalah sebesar 0.200 lebih besar dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini dinyatakan terkena Multikolinieritas atau tidak dilihat dari nilai *Tolerance* yang ada pada kolom *Collinearity Statistic* menunjukkan nilai VIF yang bernilai harus lebih kecil dari 5. Untuk mengetahui uji ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.41: Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.20	3.15		1.33	.18		
Kepemimpinan	.35	.08	.54	4.38	.00	.37	2.63
Lingkungan_Kerja	.48	.19	.30	2.49	.01	.37	2.63

a. Dependent Variable: Kinerja

Jika dilihat pada tabel 4.41 diketahui bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai VIF sebesar 2,638. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel telah terbebas dari permasalahan multikolonieritas.

c. Uji Heterosedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Pada uji ini digunakan metode Glejser yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.42: Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5.06	1.91		2.64	.01
Kepemimpinan	.06	.04	.25	1.25	.21
Lingkungan_Kerja	-.24	.11	-.41	-2.03	.05

a. Dependent Variable: abs_res

Tabel 4.42 menunjukkan bahwa nilai *Sig* untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah sebesar 0.213. Untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0.056. Nilai sig tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai 0.05. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel penelitian ini telah bebas masalah heteroskedastisitas, atau dengan kata lain, bahwa sampel penelitian ini berada pada homoskedastisitas.

6. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda ini dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.43: Asumsi Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.20	3.15		1.33	.18		
Kepemimpinan	.35	.08	.54	4.38	.00	.37	2.63
Lingkungan_Kerja	.48	.19	.30	2.49	.01	.37	2.63

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel 4.43 maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 4.200 + 0,350X_1 + 0.487X_2$$

Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Jika kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) diasumsikan sama dengan nol atau tidak mengalami perubahan apapun, maka kinerja guru dinilai sebesar 4,200 satuan tertentu.
2. Jika kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dinaikkan sebesar satu satuan tertentu, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru sebesar 0,350 atau sama dengan 35% dengan asumsi bahwa variabel lain pada penelitian ini tidak mengalami pergerakan dan perubahan tertentu.

3. Jika lingkungan kerja (X_2) dinaikkan sebesar satu persen, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru sebesar 0,487 atau sama dengan 48,70% dengan asumsi bahwa variabel lain pada penelitian ini tidak mengalami pergerakan dan perubahan tertentu.

7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian adalah untuk menjawab permasalahan pada penelitian ini, hasil pengujian hipotesis seperti yang dijelaskan berikut ini:

a. Pengujian Parsial (uji t)

Uji ini dilakukan bertujuan untuk melihat tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja guru yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.44: Uji Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.20	3.15		1.33	.18		
Kepemimpinan	.35	.08	.54	4.38	.00	.37	2.63
Lingkungan Kerja	.48	.19	.30	2.49	.01	.37	2.63

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4.44 diatas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi dari variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan.

Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,015. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan.

b. Pengujian Simultan (Uji F)

Uji serempak dilakukan untuk melihat tingkat signifikansi kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil uji secara simultan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.45: Uji Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1662.56		831.28	56.31	.000
	Residual	885.75	6	14.76		
	Total	2548.31	6			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Kepemimpinan

Berdasarkan pada tabel 4.45 diketahui bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,000 Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan.

8. Koefisien Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar signifikansi kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) mampu menjelaskan kinerja guru di SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan. Untuk dapat mengetahui besarnya Koefisien Determinasi kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2)

menjelaskan kinerja guru di SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.46: Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802	.652	.642	3.8422

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel 4.46 diketahui bahwa nilai R_{Square} adalah sebesar 0,652 atau sama dengan 65.20%. Artinya bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) mampu menjelaskan kinerja guru di SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan adalah sebesar 65.20% sisanya 34.80% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan penjelasan tersebut diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Pelayaran Samudera Indonesia Medan. Besarnya kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dalam mempengaruhi kinerja adalah sebesar 0,350. Hal ini memberikan arti bahwa setiap terjadi perubahan pada kepemimpinan kepala sekolah pada satuan tertentu akan meningkatkan perubahan kinerja sebesar 35%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Pelayaran Samudera Indonesia Medan. Hal ini

memberikan penjelasan bahwa kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah sesuai dengan yang dipersepsikan oleh guru – guru selama ini. Artinya bahwa kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah SMK Pelayaran Samudera Indonesia Medan dihargai dan dihormati oleh semua guru. Namun demikian, kepemimpinan yang disenangi oleh guru bukanlah hal yang harus dipertahankan begitu saja oleh kepala sekolah.

Kepemimpinan sebaiknya disesuaikan dengan kondisi pada saat akan menyelesaikan suatu masalah pekerjaan yang menuntut untuk segera diselesaikan. Oleh sebab itu, kepemimpinan seorang kepala sekolah dapat menyesuaikan kondisi. Pimpinan dapat tegas pada kondisi yang membutuhkan ketegasan, dan dapat demokratis untuk hal – hal yang tidak disegarkan.

Hasil penelitian ini telah membuktikan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri (2014), Sopranita (2014) Keksi dan Suprihatmi (2012), yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan penjelasan tersebut diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Pelayaran Samudera Indonesia Medan. Besarnya kontribusi lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja adalah sebesar 0,487. Hal ini memberikan arti bahwa setiap terjadi perubahan pada lingkungan kerja pada satuan tertentu akan meningkatkan perubahan kinerja sebesar 48,7%. Lingkungan kerja merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja guru di SMK Pelayaran Samudera Indonesia Medan.

Pada hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel penting untuk dapat meningkatkan kinerja setiap guru di SMK Pelayaran Samudera Indonesia Medan. Manajemen sekolah harus memperhatikan setiap hal yang dapat meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman bagi guru. Seperti yang diketahui bahwa lingkungan kerja yang panas, maka manajemen perlu untuk menyediakan suatu lokasi tertentu yang nyaman bagi guru untuk melepaskan lelah dan menghilangkan panasnya lokasi.

Lingkungan kerja yang baik akan menjadikan guru dapat berlama – lama di sekolah, sehingga banyak pekerjaan yang dapat terselesaikan dengan baik dan cepat terlaksana. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan menjadikan guru tidak betah untuk berlama – lama di sekolah, sehingga bisa jadi banyak pekerjaan yang tidak selesai dengan tepat waktu. Oleh sebab itu, penting bagi manajemen sekolah untuk melihat dan memperhatikan lingkungan kerja yang ada saat ini. Penambahan lokasi atau ruangan yang nyaman bagi guru perlu untuk dilakukan oleh manajemen. Penambahan lokasi yang nyaman bagi guru diharapkan akan berdampak positif kinerja sekolah secara menyeluruh.

Hasil penelitian ini telah membuktikan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendry dan Emi (2017), Budianto dan Katini (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan
2. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan.
3. Terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan. Besarnya kemampuan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja menjelaskan Kinerja Guru di SMK Pelayaran Samudera Indonesia – Medan adalah 65,2% sisanya sebesar 34,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan tersebut diatas, maka saran – saran perlu untuk diberikan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang selama ini bawakan oleh kepala sekolah sebaiknya disesuaikan dengan kondisi pada saat akan menyelesaikan suatu masalah pekerjaan yang menuntut untuk segera diselesaikan. Maksudnya gaya kepemimpinan kepala sekolah bisa saja berbeda diterapkan untuk dapat

disesuaikan dengan kondisi masalah yang timbul saat ini, dengan demikian, kepala SMK Pelayaran Samudera Indonesia Medan dapat tegas disaat memang harus tegas dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada dengan segala dinamika yang timbul, namun kepala sekolah SMK Pelayaran Samudera Indonesia Medan juga dapat bersikap mengayomi dan menjadi pamong bagi guru yang membutuhkan perhatian lebih dengan jangka waktu pekerjaan yang panjang.

2. Sebaiknya manajemen sekolah SMK Pelayaran Samudera Indonesia Medan melihat dan memperhatikan lingkungan kerja yang ada saat ini. Penambahan lokasi atau ruangan yang nyaman bagi guru perlu untuk dilakukan oleh manajemen. Penambahan lokasi yang nyaman bagi guru diharapkan akan berdampak positif kinerja sekolah secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Ambar Teguh Sulistiani Rosidah, (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fathoni Abdurrahmat, (2006), Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Hermaya (2005) Kecerdasan emosional. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Istijanto, (2005), Riset Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: STIE YPKN
- Luthan, Fred, (2006), Organization Behavior (Prilaku Organisasi), Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E., (2007), Menjadi Guru Profesional, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____, (2009), Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari, (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Peraturan Pemerintah RI, 2005, Standar Nasional Pendidikan, Jakarta: CV Eko Jaya.
- Rahman at all, (2006), Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, Jatinangor: Alqaprint.
- Sedarmayanti, (2009), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung: CV Mandar Maju
- Siswanto, Bedjo, (2005), Manajemen Tenaga Kerja, Bandung: Sinar Baru.
- Sujana, (2005), Metode Statistika, Bandung: CV Tarsito.
- Sukardi, (2007), Metodologi Penelitian Pendidikan, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- UUD Republik Indonesia 1945
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 edisi 2009, Sistem Pendidikan Nasional, Bandung, Depdiknas, Citra Umbara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 edisi 2009, Tentang Guru dan Dosen, Bandung, Depdiknas, Citra Umbara
- Yulk Garry, (2005), Kepemimpinan dalam Organisasi, Jakarta: PT Yudeks.

Wahjosumijo, (2002), *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Wibowo, (2007), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

JURNAL:

Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59.

Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.

Asih, S. (2018). Pengaruh Kontribusi Pajak Daerah, Pendapatan Asli Daerah, Retribusi Daerah Dan Bagi Hasil Pajak Terhadap Belanja Daerah Dengan Pertumbuhan Ekonomi Sebagai Variabel Moderating Pemerintah Kabupaten Dan Kota. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 177-191.

Budianto, A. Aji Tri dan Katini, Amelia., (2015), “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta”, Kreatif, *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol. 3 No. 1. Hal. 100 – 124

Harahap, R. (2018). Pengaruh Kualitas produk Terhadap Kepuasan Pelanggan di Restoran Cepat saji Kfc Cabang Asia Mega Mas Medan. *JUMANT*, 7(1), 77-84.

Hendry Wijaya dan Emi Susanty., (2017)., “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)”, *Jurnal Ecoment Global*, Vol. 2 No. 1, Hal. 40 – 50

Hernowo Narmodo, (2005), Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah, <http://etd.eprints.ums.ac.id/6864/>.

Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant “Melayu” in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.

Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).

Indrawan, M. I. (2019). PENGARUH ETIKA KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KECAMATAN BINJAI SELATAN. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.

Indrawan, M. I., & Widjanarko, B. (2020). STRATEGI MENINGKATKAN KOMPETENSI LULUSAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *JEpA*, 7(2), 1-10.

148-155.

- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia.
- Keksi Sundarsi dan Suprihatmi Sri Wardiningsih (2012), "Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi", *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 6 No. 1, Hal. 11-21
- Mesra, B. (2018). Factors That Influencing Households Income And Its Contribution On Family Income In Hampanan Perak Sub-District, Deli Serdang Regency, North. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(10), 461-469.
- Pane, D. N. (2018). ANALISIS PENGARUH BAURAN PEMASARAN JASA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN TEH BOTOL SOSRO (STUDI KASUS KONSUMEN ALFAMART CABANG AYAHANDA). *JUMANT*, 9(1), 13-25.
- Lestario, F. (2018). DAMPAK PERTUMBUHAN BISNIS FRANCHISE WARALABA MINIMARKET TERHADAP PERKEMBANGAN KEDAI TRADISIONAL DI KOTA BINJAI. *JUMANT*, 7(1), 29-36.
- Pramono, C. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR HARGA OBLIGASI PERUSAHAAN KEUANGAN DI BURSA EFEK INDONESIA. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Rossanty, Y., & PUTRA NASUTION, M. D. T. (2018). INFORMATION SEARCH AND INTENTIONS TO PURCHASE: THE ROLE OF COUNTRY OF ORIGIN IMAGE, PRODUCT KNOWLEDGE, AND PRODUCT INVOLVEMENT. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).
- Rizal Aminudin, 2008, Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Semarang, <http://etd.eprints,ums.ac.id/6816/>.
- Sari, I. (2018). Motivasi belajar mahasiswa program studi manajemen dalam penguasaan keterampilan berbicara (speaking) bahasa Inggris. *JUMANT*, 9(1), 41-52.
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E.,... & Rahayu, S. (2018). Dimensions of Cultural Intelligence and Technology Skills on Employee Performance. *Int. J. Civ. Eng. Technology*, 9(10), 50-60.
- Setiawan, A. (2018). PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 191-203.

- Sopranita Ajeng Kartika (2014), “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating”, Naskah Publikasi Artikel Ilmiah, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Hal. 1 – 20
- Sri Setiyati., (2014)., “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru”., *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, Vol. 22., No. 2., Hal. 200 – 207
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *JUMANT*, 10(2), 1-14.
- Wakhyuni, E. (2018). KEMAMPUAN MASYARAKAT DAN BUDAYA ASING DALAM MEMPERTAHANKAN BUDAYA LOKAL DI KECAMATAN DATUK BANDAR. *Jurnal Abdi Ilmu*, 11(1), 25-31.