



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkannya atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Diliindungi Undang-Undang
© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

HUBUNGAN ANTARA KETELADANAN GURU DAN KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH DENGAN PRESTASI KERJA GURU PAI DI SMPN 3 JATIWANGI KABUPATEN MAJALENGKA

TESIS

**Diajukan Sebagian Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Magister Pendidikan Islam Pada Program Studi Pendidikan Islam
Konsentrasi Pendidikan Agama Islam**



Disusun oleh:

**ELIS SUSILAWATI
NIM : 505930028**

**PROGRAM PASCA SARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) SYEKH NURJATI
CIREBON
2011**

TESIS

HUBUNGAN ANTARA KETELADANAN GURU DAN KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH DENGAN PRESTASI KERJA GPAI DI SMPN 3 JATIWANGI KABUPATEN MAJALENGKA

**Yang diajukan oleh:
ELIS SUSILAWATI
NIM : 505930028**

**Diajukan Sebagian Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Magister Pendidikan Islam Pada Program Studi Pendidikan Islam
Konsentrasi Pendidikan Agama Islam**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.



ABSTRACT

Elis Susilawati, The connection between Teacher Models and Principal Competence with GPAI work achievement in SMPN 3 Jatiwangi Majalengka Regency.

Naturally, there are teacher and student element in the school. The principal is a teacher who get management duty. As the teacher is in every subjects included Pendidikan Agama Islam (Islam Education Formal) hoped having model characteristic and can do duty by showing maximal achievement. In other hand need principal support that having manage competence and motivate teacher activity.

The aim of research is; 1) to know how big the connection between the teacher model and work achievement of the Pendidikan Agama Islam teacher in SMPN 3 Jatiwangi, Majalengka regency, 2) to know how the connection between principal competence and work achievement of the Pendidikan Agama Islam teacher in SMPN 3 Jatiwangi, Majalengka regency, 3) to know how the connection between teacher model and principal competence with work achievement of Pendidikan Agama Islam teacher together in SMPN 3 Jatiwangi, Majalengka regency.

The research method is quantitative with the location in SMPN 3 Jatiwangi, Majalengka regency. The sample is about 41 person and there are 3 variables are going to be analyzed by statistic formulation; (X1) The teacher's model, (X2) the principal competence , and (Y) work achievement of the Pendidikan Agama Islam teacher.

Result of the research , those are ; (1) there is correlation between teacher model and teacher work achievement (r) about 0,744 or 74,4 % and the other 25,6 % is effected by other factors. It means that connection level is strong category, (2) the correlation among school principal competence to teacher work achievement is 0,731 % or 73, 1 % and the reminder is 26,9 % is influenced by other factor. It means the connection level is in strong category, (3) based on double regression test got correlation between teacher model and principal competency together to teacher work achievement is about 0,674 % or 67,4 % and reminder is 32,6 % effected by other factor. It means the contribution level is very strong category and compared r table showing number for n = 41 is 0, 308.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu r
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Prof. Dr. H. KHAERUL WAHIDIN, M.Ag
Program Pasca Sarjana
Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon

NOTA DINAS

Lamp : 5 eksemplar
Hal : *Penyerahan Tesis*

Kepada Yth.
Direktur Program Pascasarjana
Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon
Di Cirebon

Assalamua'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti dan merevisi sepenuhnya, kami berpendapat bahwa tesis Elis Susilawati yang berjudul : ***“HUBUNGAN ANTARA KETELADANAN GURU DAN KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH DENGAN PRESTASI KERJA GURU PAI DI SMPN 3 JATIWANGI KABUPATEN MAJALENGKA”*** telah dapat diujikan. Bersama ini, kami kirimkan naskahnya untuk segera dapat diujikan dalam sidang ujian tesis Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon.

Atas perhatian saudara kami ucapkan terima kasih.

Wassalamua'alaikum Wr. Wb.

Cirebon, Juli 2011

PEPROF. DR. H. KHAERUL WAHIDIN, M.AG

Dr. Septi Gumiandari, M.Ag
Program Pasca Sarjana
Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu r
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

NOTA DINAS

Lamp : 5 eksemplar

Hal : *Penyerahan Tesis*

Kepada Yth.
Direktur Program Pascasarjana
Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon
Di Cirebon

Assalamua'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti dan merevisi sepenuhnya, kami berpendapat bahwa tesis Elis Susilawati yang berjudul : ***“HUBUNGAN ANTARA KETELADANAN GURU DAN KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH DENGAN PRESTASI KERJA GURU PAI DI SMPN 3 JATIWANGI KABUPATEN MAJALENGKA”*** telah dapat diujikan. Bersama ini, kami kirimkan naskahnya untuk segera dapat diujikan dalam sidang ujian tesis Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon.

Atas perhatian saudara kami ucapkan terima kasih.

Wassalamua'alaikum Wr. Wb.

Cirebon, Juli 2011

Pembimbing II,

Dr. Septi Gumiandari, M.Ag



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tuils ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu r
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) SYC12011
PERNYATAAN KEASLIAN
Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : **ELIS SUSILAWATI**
NPM : 505930028
Program : Magister Pendidikan Islam
Bid. Konsentrasi : Pendidikan Agama Islam

Menyatakan bahwa TESIS ini secara keseluruhan adalah ASLI hasil penelitian saya kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Pernyataan ini dibuat dengan sejujurnya dan dengan kesungguhan hati, disertai kesiapan untuk menanggung segala resiko yang mungkin diberikan, sesuai dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan, atau ada klaim terhadap keaslian karya saya ini.

Majalengka, Juli 2011
Yang Menyatakan

ELIS SUSILAWATI
NIM505930028



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tuils ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu r
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

ABSTRAK

Elis Susilawati, The connection between Teacher Models and Principal Competence with GPAI work achievement in SMPN 3 Jatiwangi Majalengka Regency.

Naturally, there are teacher and student element in the school. The principal is a teacher who get management duty. As the teacher is in every subjects included Pendidikan Agama Islam (Islam Education Formal) hoped having model characteristic and can do duty by showing maximal achievement. In other hand need principal support that having manage competence and motivate teacher activity.

The aim of research is; 1) to know how big the connection between the teacher model and work achievement of the Pendidikan Agama Islam teacher in SMPN 3 Jatiwangi, Majalengka regency, 2) to know how the connection between principal competence and work achievement of the Pendidikan Agama Islam teacher in SMPN 3 Jatiwangi, Majalengka regency, 3) to know how the connection between teacher model and principal competence with work achievement of Pendidikan Agama Islam teacher together in SMPN 3 Jatiwangi, Majalengka regency.

The research method is quantitative with the location in SMPN 3 Jatiwangi, Majalengka regency. The sample is about 41 person and there are 3 variables are going to be analyzed by statistic formulation; (X1) The teacher's model, (X2) the principal competence , and (Y) work achievement of the Pendidikan Agama Islam teacher.

Result of the research , those are ; (1) there is correlation between teacher model and teacher work achievement (r) about 0,744 or 74,4 % and the other 25,6 % is effected by other factors. It means that connection level is strong category, (2) the correlation among school principal competence to teacher work achievement is 0,731 % or 73,1 % and the reminder is 26,9 % is influenced by other factor. It means the connection level is in strong category, (3) based on double regression test got correlation between teacher model and principal competency together to teacher work achievement is about 0,674 % or 67,4 % and reminder is 32,6 % effected by other factor. It means the contribution level is very strong category and compared r table showing number for n = 41 is 0,308.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu r
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya atau tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu r
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

KATA PENGANTAR

Yang pertama dan paling utama penulis memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kesehatan kepada penulis untuk menyusun tesis ini sehingga dapat diselesaikan tepat waktu dengan judul:

“HUBUNGAN ANTARA KETELADANAN GURU DAN KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH DENGAN PRESTASI KERJA GURU PAI DI SMPN 3 JATIWANGI KABUPATEN MAJALENGKA”

Penulis sadar betul tesis ini banyak sekali kekurangannya, oleh karena itu sudilah kiranya pada semua pihak untuk memberikan koreksi, kritik, dan saran guna lebih memperbaiki penulisan karya tulis berikutnya.

Dalam penulisan tesis banyak sekali pihak-pihak yang ikut serta mendukung penyelesaiannya. Sepantasnyalah penulis menyampaikan terima kasih pada semua pihak yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil.

Ucapan terima kasih ini terutama penulis sampaikan pada:

1. Prof. Dr. H. Jamali Sahrodi, M.Ag selaku Direktur Program Pascasarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon
2. Prof. Dr. H. Khaerul Wahidin, M.Ag selaku pembimbing I, dan Dr. Septi Gumindari, M.Ag selaku Pembimbing II yang memberikan bimbingan dan saran dalam penyelesaian tesis ini.
3. Semua dosen dan staf Akademika dan Kemahasiswaan Program Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tuils ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu r
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

4. Endang Iskandar, S.Pd selaku Kepala SMPN 3 Jatiwangi Kabupaten Majalengka yang memberikan ijin penelitian.
5. Orang tua Jahuri Alm. dan Ayum, Mertua Munari dan Sunampi, Suami Suwaji dan anak Rizka Ananda Putri Aji, M. Shofwan Rizqi Munawwar dan Dede Zulfaa Sahlaa Mahdiyyah yang tersayang serta teman–teman mahasiswa Program Pascasarjana Magister Pendidikan Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon

Semoga Allah Yang Maha Kaya memberikan balasan pahala atas segala kebaikan yang telah dilakukan.Amin

Cirebon, Juli 2011

Penulis



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tuils ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu r
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

DAFRAT TABEL

Tabel 2.1 Data Kependidikan Tahun Pembelajaran 2010/2011	77
Tabel 2.2. Data Siswa Tahun Pembelajaran 2010/2011	78
Tabel 4.1 Penyelesaian Pekerjaan Tepat Pada Waktunya	95
Tabel 4.2 Pertunjukkan Keahlian Dan Kemampuan Yang Diperlukan Dalam Pekerjaan	96
Tabel 4.3 Pertunjukkan Kreativitas Dan Inisiatif	96
Tabel 4.4 Pemenuhan Target Dalam Tugas	97
Tabel 4.5 Melakukan Yang Terbaik Dalam Melaksanakan Tugas	97
Tabel 4.6 Saya Memberikan Pelayanan Yang Baik Kepada Peserta Didik	98
Tabel 4.7 Saya Tepat Waktu Dalam Melaksanakan Proses Pembelajaran	99
Tabel 4. 8 Dalam Menyusun Program Pembelajaran Saya Sesuaikan Dengan Kalender Pendidikan	99
Tabel 4.9 Saya Tepat Waktu Datang Ke Lokasi Pekerjaan	100
Tabel 4.10 Saya Berusaha Mengurangi Kesalahan Dalam Menjalankan Tugas	101
Tabel 4.11 Saya Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan Oleh Atasan	101
Tabel 4.12 Menjalankan Tugas Tidak Mesti Harus Disuruh	102
Tabel 4.13 Membuat Rencana Kegiatan Yang Akan Dikerjakan	103
Tabel 4.14 Saya Mengerahkan Seluruh Kemampuan Agar Siswa Dapat Mencapai Prestasi Terbaik	103
Tabel 4.15 Saya Memiliki Inisiatif Dalam Melakukan Hal-hal Terbaik Untuk Meningkatkan Kualitas Kerja.	104
Tabel 4.16 Percaya Diri Dalam Mengerjakan Pekerjaan	105
Tabel 4.17 Kerjasama Yang Baik Dalam Bentuk Saling Mendorong Saya Untuk Bekerja Keras Dan Mnyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik	105
Tabel 4.18 Mampu Mengatasi Masalah Yang Dihadapi	106



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tuils ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu r
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
 2. Dilarang mengumumkkan atau mempernyarak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Tabel 4.19 Bagi saya, Keberhasilam Dalam Melaksanakan Tugas Merupakan Hal Yang Utama	107
Tabel 4.20 Menjalankan Pekerjaan Sesuai Dengan Perintah Atasan	108
Tabel 4.21 Hadir Dan Pulang Dalam Bekerja Dengan Tepat Waktu	110
Tabel 4.22 Mengerjakan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu	111
Tabel 4.23 Berpakain Rapi Dan Bersih	111
Tabel 4.24 Berprilaku Sopan Dan Santun	112
Tabel 4.25 Mentaati Aturan Yang Telah Dibuat Bersama	113
Tabel 4.26 Berprilaku Jujur Dan Transparan	113
Tabel 4.27 Menyelesaikan Masalah Dengan Jalan Musyawarah Mufakat	114
Tabel 4.28 Menghargai Orang Lain Atau Teman Sejawat	114
Tabel 4.29 Menjalankan Amanah Yang Telah Diberikan Pimpinan Atau Teman Sejawat	115
Tabel 4.30 Mengerjakan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu	116
Tabel 4.31 Berdiskusi Dengan Teman Sejawat Apabila Ada Permasalahan Dalam Proses Pembelajaran	117
Tabel 4.32 Belajar Dari Teman Yang Berhasil Untuk Meningkatkan Keterampilan	118
Tabel 4.33 Memberikan Bantuan Kepada Teman Yang Membeuthkan Bantuan	118
Tabel 4.34 Menganggap Teman Sebagai Fatner Kerja	119
Tabel 4.35 Saling Menghargai Sesama Teman Sejawat	120
Tabel 4.36 Menerima Kritik Dan Saran Dari Teman Sejawat	120
Tabel 4.37 Memberikan Motivasi Kepada Orang Yang Membutuhkannya	121
Tabel 4.38 Mementingkan Kepentingan Umum Daripada Kepentingan Pribadi	122
Tabel 4.39 Peduli Terhadap Lingkungan	122
Tabel 4.40 Menjaga Keharominsan Dengan Rekan Kerja	123
Tabel 4.41 Kepala Sekolah Dalam Membuat Suatu Tindakan Sesuai Dengan Rencana Yang Telah Ditentukan	125
Tabel 4.42 Rencana Kegiatan Yang Dibuat Dijalankan Sesuai Dengan Rencana	126
Tabel 4.43 Membuat Perencanaan Melibatkan Semua Aspek	126



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tuils ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu r
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau mempernyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

Tabel 4.49 Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Tugas Sesuai Ketentuan	127
Tabel 4.50 Saya Berusaha Mengurangi Kesalahan Dalam Menjalankan Tugas	128
Tabel 4.51 Saya Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan Oleh Atasan	128
Tabel 4.52 Saya Berusaha Mengurangi Kesalahan Dalam Menjalankan Tugas	129
Tabel 4.53 Kegiatan Yang Dibuat Oleh Kepala Sekolah Terlebih Dihulu Diorganisir	130
Tabel 4.54 Menggunakan Kewibawaan Untuk Menarik Perhatian Bawahan	130
Tabel 4.55 Adanya Pembagian Tugas Dan Wewenang	131
Tabel 4.56 Menjalankan Tugas Sesuai Dengan Tugas Dan Fungsinya Masing – Masing	132
Tabel 4.57 Segala Kegiatan Harus Terorganisir	132
Tabel 4.58 Memberikan Arahan Dalam Segala Kegiatan	133
Tabel 4.59 Memberikan Tugas Kepada Bawahan	134
Tabel 4.60 Memberikan Motivasi Kepada Bawahan	134
Tabel 4.61 Memberikan Kebebasan Terhadap Bawahan Untuk Berpendapat	135
Tabel 4.62 Memonitoring Kegiatan Proses Belajar Mengajar	135
Tabel 4.63 Mengevaluasi setiap kegiatan yang telah dilakukan	136
Tabel 4.64 Mengabsen Kehadiran Bawahan Tiap Pagi	137
Tabel 4.65 Mengecek Hasil Kerja Bawahan	137
Tabel 4.66 Instrumen Prestasi Kerja Guru PAI	140
Tabel 4.67 Instrumen kompetensi Kepala Sekolah	141
Tabel 4.68 Instrumen Kompetensi kepribadian guru	142
Tabel. 4.69 Hasil Butir Pertanyaan prestasi kerja GPAI (Y) Sebelum Uji dan Setelah Uji	144
Tabel. 4.70 Hasil Butir Pertanyaan Keteladanan guru Setelah Uji	146
Tabel. 4.71 Uji Normalitas Dengan Kolmogorov - Smirnov dan Shapiro-Wilk Variabel Prestasi Kerja Guru Pendidikan Agama Islam (Y)	147



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tuils ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu r
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Tabel. 4.72 Uji Normalitas Dengan Kolmogorov - Smirnov dan Shapiro-Wilk Variabel Keteladanan Guru (X_1)	148
Tabel. 4.73 Uji Normalitas Dengan Kolmogorov - Smirnov dan Shapiro-Wilk Variabel Kompetensi kepala sekolah (X_2)	149
Tabel. 4.74 Uji korelasi sederhana Variabel keteladanan guru terhadap prestasi kerja guru pendidikan agama islam	152
Tabel. 4.75 Uji korelasi sederhana variabel kompetensi kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru pendidikan agama islam	153
Tabel. 4.76 Uji regresi linier sederhana Variabel X_1 (Keteladanan Guru) terhadap Y (Prestasi kerja guru pendidikan agama islam)	155
Tabel. 4.77 Uji regresi linier sederhana Variabel X_2 (Kompetensi kepala sekolah) dengan Y (prestasi kerja guru pendidikan agama islam)	156
Tabel. 4.78 Uji t_{hitung} antara variabel Keteladanan guru (X_1) terhadap prestasi kerja guru pendidikan agama islam (Y)	160
Tabel. 4.79 Uji t_{hitung} antara kompetensi kepala sekolah (X_2) dengan prestasi kerja guru pendidikan agama islam (Y)	161
Tabel. 4.80 Uji t_{hitung} antara variabel Keteladanan guru (X_1) dan kompetensi kepala sekolah (X_2) dengan prestasi kerja guru pendidikan agama islam (Y)	163



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam prespektif ekologis perubahan lingkungan begitu pesat dan keberadaan kualitas sumber daya manusia sebagai hal yang sangat penting mencapai mutu pendidikan. Sumber daya manusia yang dimaksud bukan sekedar menguasai sejumlah ilmu pengetahuan dan teknologi yang dapat dipersaingkan, tetapi juga memiliki daya adaptabilitas yang tinggi terhadap perubahan dan perkembangan kehidupan yang memang terus menerus terjadi. Dalam konteks peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut, pendidikan merupakan strategi dan faktor utama yang sangat esensial. Karena itu, upaya membangun dan menyelenggarakan pendidikan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang lebih berkualitas harus terus menerus ditingkatkan.

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Pemerintah sebagai penanggung jawab dalam penyelenggaraan pendidikan bersama kalangan swasta telah dan terus berupaya melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih berkualitas antara lain melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan penyediaan materi ajar, serta pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya. Tetapi pada

kenyataannya upaya tersebut belum cukup berarti dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Umaedi (1999:2) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor mengapa upaya perbaikan kualitas pendidikan selama ini kurang atau tidak berhasil, yaitu

- 1) strategi pembangunan pendidikan selama ini lebih bersifat *input oriented*. Strategi ini berasumsi bahwa bilamana semua input pendidikan telah terpenuhi, seperti penyediaan buku-buku, sarana pendidikan, pelatihan guru dan tenaga kependidikan lainnya, maka secara otomatis lembaga pendidikan akan dapat menghasilkan output yang bermutu sebagaimana yang diharapkan; dan
- 2) pengelolaan pendidikan selama ini lebih bersifat *macro oriented*. Strategi ini mengakibatkan banyak faktor yang diproyeksikan di tingkat makro (pusat) tidak terjadi atau tidak berjalan sebagaimana mestinya pada tingkat mikro (sekolah).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat penulis simpulkan bahwa pembangunan pendidikan bukan hanya terfokus pada penyediaan faktor input pendidikan, tetapi juga harus lebih memperhatikan faktor proses pendidikan. Input pendidikan merupakan hal yang mutlak harus ada dalam batas-batas tertentu tetapi tidak menjadi jaminan dapat secara otomatis meningkatkan mutu pendidikan. Sekolah sebagai unit pelaksana pendidikan formal terdepan dengan berbagai keragaman potensi anak didik yang memerlukan layanan pendidikan yang beragam, kondisi lingkungan yang berbeda satu dengan lainnya, maka sekolah harus dinamis dan kreatif dalam melaksanakan perannya untuk mengupayakan peningkatan kualitas pendidikan. Hal ini akan dapat dilaksanakan jika sekolah diberikan kepercayaan untuk mengatur dan mengurus dirinya sendiri sesuai dengan kondisi lingkungan dan kebutuhan



anak didiknya berdasarkan kearifan lokal yang sejalan dengan pengembangan budaya setempat sebagai akibat dari desentralisasi pendidikan.

Sejalan dengan diberlakukannya Undang-undang RI nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah yang pada hakekatnya memberi kewenangan dan keleluasaan kepada daerah untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Ketentuan otonomi daerah telah membawa perubahan dalam berbagai bidang kehidupan termasuk adanya desentralisasi penyelenggaraan pendidikan. Bila sebelumnya manajemen pendidikan merupakan wewenang pemerintah pusat, dengan undang-undang tersebut kewenangan dialihkan ke pemerintah kota dan kabupaten. Artinya pemerintah kota dan kabupaten mempunyai kewenangan untuk mengelola pendidikan sesuai dengan potensi dan kebutuhan daerahnya; perubahan kelembagaan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan efisiensi serta efektivitas dalam perencanaan dan pelaksanaan unit-unit kerja di daerah.

Desentralisasi pendidikan bukanlah merupakan suatu hal yang mudah dilaksanakan, namun demikian sejalan dengan arus demokratisasi di dalam kehidupan manusia, maka desentralisasi pendidikan diharapkan akan memberikan efek terhadap kurikulum, efisiensi administrasi, pendapatan dan biaya pendidikan, serta pemerataan. Desentralisasi pendidikan diharapkan akan mendorong peningkatan pelayanan di bidang pendidikan kepada masyarakat, yang bermuara pada upaya peningkatan kualitas pengelolaan pendidikan



dalam tatanan yang paling bawah (*at the bottom*), yaitu sekolah melalui penerapan pembelajaran berbasis keunggulan local yang terserat dalam melaksanakan manajemen berbasis sekolah..

BPPN dan Bank Dunia (dalam Mulyasa, 2U02:11) memberikan pengertian bahwa: MBS merupakan bentuk alternatif sekolah dalam program desentralisasi di bidang pendidikan, yang ditandai oleh otonomi luas di tingkat sekolah, partisipasi masyarakat, dan dalam kerangka kebijakan pendidikan nasional.

Dari pengertian di atas, dapat penulis jelaskan bahwa pada dasarnya otonomi yang diberikan kepada sekolah bertujuan agar sekolah dapat leluasa mengelola sumber daya dengan mengalokasikannya sesuai prioritas kebutuhan, serta tanggap terhadap kebutuhan masyarakat setempat. Partisipasi masyarakat dituntut agar lebih memahami pendidikan, membantu, serta mengontrol pengelolaan pendidikan. Dengan konsep ini, sekolah dituntut memiliki tanggung jawab yang tinggi, baik kepada orang tua, masyarakat maupun pemerintah.

Sejalan dengan jiwa dan semangat desentralisasi serta otonomi dalam bidang pendidikan, kewenangan sekolah juga berperan dalam menampung konsensus umum yang meyakini bahwa sedapat mungkin keputusan seharusnya dibuat oleh mereka yang memiliki akses paling baik terhadap informasi setempat, yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan kebijakan, dan yang terkena akibat dari kebijakan-kebijakan tersebut.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkannya atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

MBS memberi peluang bagi kepala sekolah, guru, dan peserta didik untuk melakukan inovasi dan improvisasi di sekolah, berkaitan dengan kurikulum, pembelajaran, manajerial yang tumbuh dari: aktivitas, kreativitas, dan profesionalisme yang dimiliki. Pemberian kebebasan yang lebih luas memberi kemungkinan kepada sekolah untuk dapat menemukan jati dirinya dalam membina peserta didik, guru, dan petugas lainnya.

Dalam MBS terdapat unsur kemandirian dan keleluasaan pada pihak sekolah untuk merancang, menentukan, dan mengimplementasikan berbagai kebijakan dan prioritas program sekolah serta mengelola pembelajaran. Hal ini mengimplikasikan perlunya pencapaian tingkat unggulan dalam pembelajaran berdasarkan kekuatan (ciri khas) lokal yang berimplikasi terhadap sikap kepribadian dan keagamaan.

Oleh karena itu implementasi pembelajaran berbasis lokal menuntut dukungan guru yang berkualitas agar dapat membangkitkan motivasi belajar yang lebih diarahkan pendidikan kemampuan-kemampuan keagamaan yang lebih produktif.

Suderadjat (2002:13) menyatakan bahwa pembelajaran berbasis lokal berorientasi pada pemberdayaan sekolah (*school capacity building*) dengan berupaya terus menerus meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan komponen pendidikan dan pelaksanaan fungsi-fungsi pembelajaran dengan dua komponen utama yang menentukan keberhasilan pada mutu guru dan siswa.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkannya atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Berdasarkan pengertian di atas, bukan berarti komponen lain tidak berfungsi, sekolah sebagai suatu sistem akan berfungsi dengan baik apabila ada saling keterhubungan dan saling ketergantungan antar komponen dalam upaya mencapai tujuannya.

Keberhasilan implementasi pembelajaran berbasis lokal sangat tergantung pada kemampuan dan kepribadian guru sebagai pelaksana pendidikan. Kalau kepribadian guru kuat, pelaksanaannya sangat tergantung pada bagaimana kesiapan siswa dalam belajar yang pada akhirnya dapat memberikan penguatan terhadap keunggulan sekolah.

Mulyasa (2002:81) menyatakan bahwa keberhasilan implementasi budaya lokal dalam rangka desentralisasi pendidikan sedikitnya dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu efektivitas, efisiensi dan produktivitas.

Efektivitas, efisiensi dan produktivitas belajar harus sejak awal diterapkan agar dapat diketahui dampaknya sejak dini terhadap pencapaian tujuan pendidikan pada umumnya, khususnya dalam merealisasikan berbagai program sekolah. Dengan demikian sejak awal dapat diperbaiki kelemahan atau kekurangan-kekurangannya, sementara kelebihan dan kekuatan dapat dipertahankan dan tingkatkan.

Konsekuensi logis dari perubahan penyelenggaraan pendidikan yaitu dari pola lama (sentralistik) menuju pola manajemen baru (desentralisasi) seperti telah diuraikan di atas, menuntut pemikiran-pemikiran yang sistematis



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

untuk merumuskan bentuk hubungan kerja yang sesuai dalam kaitannya dengan otonomi daerah dan relevansi pendidikan.

Dinas pendidikan kabupaten kota dituntut untuk menjalankan tugas dan fungsi utamanya yaitu memberikan pelayanan dalam pengelolaan satuan pendidikan di kabupaten kota masing-masing. Secara spesifik Umaedi (2000:49) menjelaskan bahwa tugas dan fungsi dinas pendidikan kabupaten/Kota adalah:

- 1) memberikan pelayanan pengelolaan atas seluruh satuan pendidikan negeri dan swasta di kabupaten/kota masih berkaitan dengan peiaksanaan manajemen berbasis sekolah;
- 2) memberikan pelayanan terhadap sekolah dalam mengelola seluruh aset sumber daya pendidikan yang meliputi tenaga guru, prasarana dan sarana pendidikan, buku pelajaran, dan dana Pendidikan;
- 3) melaksanakan pembinaan dan pengurusan atas tenaga pendidik yang bertugas pada satuan pendidikan di kabupaten/kota berkaitan dengan pelaksanaan manajemen berbasis sekolah; dan
- 4) melaksanakan monitoring dan evaluasi atas tugas dan fungsi pokoknya sesuai dengan kebijakan umum yang ditetapkan oleh pemerintah pusat dalam penyelenggaraan manajemen berbasis sekolah.

Keteladanan adalah *making something as an example, providing a model* yang artinya menjadikan sesuatu sebagai teladan, menyediakan suatu model (kamus landak, 2010), istilah keteladanan banyak di adopsi dari bahasa arab uswah yang terbentuk dari huruf-huruf hamzah, as-sin, dan al-waw. Secara etimologi, setiap kata bahasa arab yang terbentuk dari ketiga huruf tersebut memiliki persamaan arti yaitu pengobatan dan perbaikan. Ibn Zakaria, dalam Arief (2002) menjelaskan bahwa Uswah dapat diartikan dengan qudwah yang merujuk pada makna mengikuti atau diikuti.



Dengan demikian ,keteladanan dalam tulisan ini adalah segala sesuatu yang terkait dengan perkataan, perbuatan, sikap, dan perilaku seseorang yang dapat ditiru atau diteladani oleh pihak lain, sedangkan guru atau pendidik adalah pemimpin sejati pembimbing dan pengarah yang bijaksana, pencetak para tokoh dan pemimpin umat (Isa 1994). Jadi, keteladanan guru adalah contoh bagi peserta didik.

Hal ini penting dimiliki tenaga pendidik untuk di jadikan dasar dalam membangun kembali etika, moral dan akhlak yang sudah sampai pada tataran yang menyedihkan. Azrah (2008) menyebutkan bahwa sejak tahun 1990-an nilai-nilai moralitas sudah terasa merosot tajam penyebabnya adalah arus globalisasi yang begitu deras sehingga memunculkan nilai-nilai kehidupan masyarakat tanpa adanya sensor yang lebih ketat. Dengan kata lain, sejak itu pula telah terjadi proses pelonggaran terhadap nilai-nilai etika dan moral. Di tengah-tengah proses degradasi tersebut, justru negara ini mengalami kesulitan untuk membendung karena kesulitan untuk menemukan keteladanan yang bisa dijadikan panutan bersama. Pada sisi lain, rasanya sulit untuk membendung arus globalisasi yang demikian pesat. Oleh karena perlu hadirnya tenaga pendidik yang mampu yang dapat menjalankan fungsinya untuk mengelimir arus globalisasi.

Sebagai leader, kepala sekolah harus mampu berperan sebagai innovator, yaitu orang yang terus menerus membangun dan mengembangkan berbagai inovasi untuk memajukan lembaga pendidikan, salah satu yang menandai pergerakan dan kemajuan lembaga pendidikan, adalah sebesar dan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

sebanyak apa inovasi yang dilakukan lembaga pendidikan setiap tahunnya. Jika banyak inovasi dan pembaharuan yang dilakukan maka berarti terdapat kemajuan yang cukup signifikan tetapi sebaliknya, jika tidak banyak inovasi yang dilakukan, maka lembaga pendidikan itu lebih banyak jalan yang di tempat dan tidak mengalami banyak kemajuan.

Pada tahun 2004 orientasi perbaikan kualitas pendidikan lebih di arahkan pada perbaikan kuantitas dan kualitas pelaku utama pendidikan yakni guru. Hal itu dianggap perlu, karena beberapa alasan. Pertama kebijakan sebelumnya yang menitik beratkan pada perbaikan kurikulum dan bahan ajar, pendidikan ternyata tidak membawa hasil yang signifikan bagi perbaikan mutu pendidikan. Di samping itu, disinyalir masih banyak persoalan yang perlu diselesaikan terkait dengan kualitas guru (termasuk di dalamnya guru Pendidikan Agama Islam) sebagai pelaku utama pendidikan, diantaranya:

1. Masih banyak guru yang belum memiliki kualifikasi dan kompetensi yang Sesuai.
2. Sebagai guru merasa puas dengan kondisi dan kemampuan yang telah dimiliki.
3. Iktiar guru untuk meningkatkan kompetensi diri sangat terbatas.
4. Banyak waktu di habiskan diruang kelas sekedar untuk mengejar target kurikulum.
5. Diluar kelas waktu guru banyak dihabiskan untuk kepentingan non-akademik.
6. Kontak akademik antar guru sangat terbatas.



7. Sifat kerja guru individual non kolaboratif.
8. Kontak antar guru lebih banyak bersifat non akademik.
9. Karya guru jarang mendapatkan feedback (dari atasan,kolega,siswa dll).
10. Guru banyak menghasilkan peserta didik yang lulus tetapi tidak mendapatkan pendidikan secara maksimal.

Sehubungan dengan adanya berbagai persoalan tersebut kiranya tepat sekali ada upaya yang sungguh-sungguh dari berbagai pihak untuk mengatasinya.

Berkaitan dengan kompetensi kepala sekolah ditunjang menempati posisi yang sangat menentukan,padahal tingkat kemampuan kepala sekolah juga di kontribusi oleh bawahannya melalui usaha bersama yang secara sinergis, dapat melahirkan mutu sekolah.Dengan demikian kualitas Guru pendidikan Agama Islam pada dasarnya ditentukan juga oleh lingkungan yang dapat memberikan keteladanan dan kepemimpinan kepala sekolah.

Berkeaan keteladanan guru dan kompetensi sekolah dengan prestasi kerja guru Pendidikan Agama Islam diupayakan oleh setiap satuan pendidikan dalam berbagai jenis dan tingkatan pendidikan yang ada.

Adapun dalam aspek-aspek keteladanan, dan kompetensi kepala sekolah yang diharapkan dapat memberi kontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja guru Pendidikan Agama Islam diduga memiliki relasi atau hubungan, sebagaimana yang di kemukakan Thorndike, dalam Rabert E Slaven (2008:182) dengan menggunakan kaidah efek, dimungkinkan



terjadinya rangsangan/tanggapan (S-R- Stimulus) artinya prilaku guru dalam bentuk keteladanan dan kompetensi kepala sekolah dapat mendorong prestasi kerja guru Pendidikan Agama Islam.

Komponen keteladanan berkaitan dengan dimensi nilai. Guru pada umumnya dan terlebih guru agama ditempat mereka bekerja adalah orang yang menjadi patokan nilai yang diikuti oleh teman sejawatnya dan peserta didiknya, demikian pula halnya dengan kompetensi kepala sekolahnya.

Demikian pula halnya dalam mewujudkan prestasi kerja, setiap individu guru diharapkan mampu menjadi pemimpin (berada) di barisan terdepan untuk supaya berprestasi, terlebih didalam ajaran islam setiap orang adalah pemimpin, artinya setiap orang dalam islam wajib menunjukkan prestasi kerjanya.

Fenomena kerja guru PAI yang di anggap kurang mencapai hasil (prestasi) yang maksimal yang terlihat dari prilaku siswa yang belum mencerminkan muslim yang paripurna hal ini di duga karena guru PAI belum menjadi teladan dengan kepala sekolah di anggap apriori terhadap tugas-tugas bawahannya.

Berdasarkan gambaran diatas, peneliti tertarik untuk meneliti seberapa besar hubungan keteladanan guru dan kompetensi kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMPN 3 Jatiwangi Kabupaten Majalengka.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah tersebut diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan keteladanan guru dengan prestasi kerja guru Pendidikan Agama Islam di SMPN 3 Jatiwangi Kabupaten Majalengka ?
2. Bagaimana hubungan kompetensi kepala sekolah dengan prestasi kerja guru Pendidikan Agama Islam di SMPN 3 Jatiwangi Kabupaten Majalengka?
3. Bagaimana hubungan keteladanan guru dan kompetensi kepala sekolah secara bersamaan dengan prestasi kerja guru Pendidikan Agama Islam di SMPN 3 Jatiwangi Kabupaten Majalengka ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data tentang:

- a. Untuk mendeskripsikan seberapa besar hubungan antara keteladanan guru dengan prestasi kerja guru Pendidikan Agama Islam di SMPN 3 Jatiwangi Kabupaten Majalengka.
- b. Untuk mendeskripsikan seberapa besar hubungan kompetensi kepala sekolah dengan prestasi kerja guru Pendidikan Agama Islam di SMPN 3 Jatiwangi Kabupaten Majalengka.
- c. Untuk mendeskripsikan seberapa besar hubungan antara keteladanan guru dan kompetensi kepala sekolah dengan prestasi kerja guru Pendidikan Agama Islam di SMPN 3 Jatiwangi Kabupaten Majalengka.

2. Kegunaan Penelitian



Adapun manfaat dari kegiatan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Manfaat Secara Teoritik

Secara teoritik, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sarana pembelajaran ilmu pendidikan islam, khususnya dalam memberikan motivasi kepada para guru dan dan kompetensi kepala sekolah sekaligus mewujudkan guru Pendidikan Agama Islam yang memiliki prestasi.

b. Manfaat Secara Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk meningkatkan prestasi kerja guru Pendidikan Agama Islam di SMPN 3 Jatiwangi Kabupaten Majalengka agar lebih ditingkatkan.

D. Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya disekolah terdapat unsur guru dan siswa. Kepala sekolah adalah juga guru yang mendapatkan tugas tambahan manajemen. Oleh karena itu guru dalam setiap mata pelajaran termasuk guru Pendidikan Agama Islam diharapkan memiliki sifat keteladanan dan dapat menunaikan tugasnya dengan menunjukan prestasi yang maksimal.

Prestasi maksimal guru terlihat dari kemampuannya dalam membuat perencanaan pendidikan yang baik dan melaksanakan proses pendidikan dengan baik pula. Sehingga outputnya juga baik yaitu peserta didik yang dapat mengembangkan segenap potensinya secara maksimal.



Proses pembelajaran merupakan interaksi dari guru yang melaksanakan tugas mengajar di satu pihak, dengan warga belajar (siswa–siswi/subjek belajar) yang sedang melaksanakan belajar di pihak lain. Interaksi antara guru dengan siswa, diharapkan efektif dalam proses tersebut guru mampu memberikan pengetahuan keterampilan dan sikap (nilai) kepada siswa agar memiliki keunggulan. Keberhasilan tugas guru dapat dianggap sebagai prestasi guru dalam mengajar.

Pembelajaran atau pengajaran menurut Dewgeng (dalam Uno, 2006:2) adalah upaya untuk membelajarkan siswa. Dalam pengertian ini secara implisit dalam pembelajaran terdapat kegiatan memilih, menetapkan, mengembangkan metoda untuk mencapai hasil pembelajaran yang diinginkan. Pemilihan, penetapan, dan pengembangan keunggulan baik bersifat global maupun lokal.

Adapun penerapan keteladanan dalam pembelajaran diartikan penguatan nilai-nilai dalam aktifitas antara guru dengan siswa yang terwujud dalam keteladanan dan prilaku unggul atau dengan kata lain menurut Fathurahman dan Sutikno (2007:3) bahwa keteladanan guru dalam pembelajaran adalah guru tidak hanya sebagai transformator, tetapi juga sebagai faktor prilaku, dan untuk itu, guru perlu menerapkan prinsip-prinsip sebagai pemimpin bagi siswanya.

Sehubungan hal tersebut, perlu ditegaskan prinsip penerapan kepemimpinan dalam pembelajaran adalah mempermudah dan memberikan motivasi kegiatan belajar, sehingga guru sebagai pengajar memiliki tugas



memberikan fasilitas atau kemudahan bagi suatu kegiatan belajar subjek belajar/siswa. Salah satu bentuk guru melakukan penerapan kepemimpinan pembelajaran yaitu sebelum memulai kegiatan belajar mengajar selain mengenali dan memahami siswa, guru juga harus memiliki metoda pembelajaran yang tepat dan akurat, agar hasil belajar dari siswa dapat sesuai dengan yang diharapkan karena, penerapan strategi pembelajaran yang tepat membuat interaksi belajar mengajar berjalan terarah sesuai target yang ditentukan.

Sutikno (2007:55) mengemukakan bahwa kompetensi sebagai guru juga menempati kedudukan kepala sekolah terhimpunnya kemampuan – kemampuan guru dan juga sebagai pemimpin.

Fathurrohman dan Sutikno (2007:55) mengemukakan, guru yang kompeten yaitu yang mampu menyajikan bahan pelajaran kepada siswa untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, salah satu keterampilan guru yang memegang peranan penting dalam pengajaran adalah keterampilan memilih metode agar siswa dapat memiliki kemampuan beragama sesuai dengan tujuan dan metode pendidikan Islam.

Pendidikan Agama Islam juga memiliki prinsip yang hampir serupa dengan pendidikan umum, tetapi pendidikan Islam lebih menekankan pada mengembangkan aspek afektif menuju terbentuknya pribadi muslim. Sehubungan hal tersebut menurut Muhammad Fadhil Al-Jamali (dalam Ramayulis, 2002:192) menyatakan sebagai berikut:



“Pada hakekatnya Al-Qur’an itu merupakan perbendaharaan yang besar untuk kebudayaan manusia, terutama bidang kerohanian. Ia pada umumnya merupakan kitab pendidikan kemasyarakatan, moril (akhlak) dan spiritual (kerohanian)”.

Begitu pula An-Nadwi (dalam Ramayulis, 2002:192) mempertegas dengan menyatakan bahwa pendidikan dan pengajaran umat Islam itu haruslah bersumberkan kepada penguatan kemampuan beragama siswa.

Oemar Hamalik (1994) mengemukakan bahwa pemakaian media pembelajaran dalam proses belajar mengajar dapat membangkitkan keinginan dan minat yang baru, membangkitkan kemampuan beragama dan rangsangan kegiatan belajar, dan bahkan membawa pengaruh-pengaruh psikologis terhadap siswa dalam hal ini perlu media pembelajaran pada tahap orientasi pembelajaran akan sangat membantu keefektifan proses pembelajaran dan penyampaian pesan dan isi pelajaran pada saat itu. Selain membangkitkan dan minat siswa, media pembelajaran juga dapat membantu siswa meningkatkan pemahaman, pengamatan dan sikap keagamaan.

Penerapan pembelajaran inkuiri dalam PAI adalah guru sebagai pengajar tidak mendominasi kegiatan, tetapi membantu menciptakan kondisi yang kondusif serta memberikan motivasi dan bimbingan agar siswa dapat mengembangkan potensi dan kreativitasnya, melalui kegiatan belajar. Diharapkan potensi siswa dapat sedikit demi sedikit berkembang menjadi komponen penalaran yang bermoral, manusia-manusia aktif dan kreatif yang beriman.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkannya atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Ilmu pendidikan Islam adalah ilmu pendidikan yang berdasarkan Islam. Kata “Islam” dalam ”Pendidikan Islam” menunjukkan warna pendidikan tertentu, yaitu pendidikan yang berwarna Islam, pendidikan yang Islami, yaitu pendidikan yang berdasarkan Islam. Islam adalah nama agama yang dibawa oleh nabi Muhammad saw. Islam berisi seperangkat ajaran tentang kehidupan manusia; ajaran itu dirumuskan berdasarkan dan bersumber pada Al-Qur’an dan Hadis serta akal. Jika demikian maka ilmu pendidikan Islam adalah ilmu pendidikan yang berdasarkan Qur’an, Hadis, dan akal.

Menurut Abdurrahman Mas’ud (2002:21), menyoroti asal usul pendidikan Islam haruslah disertai dengan pemahaman tentang motivasi awal proses belajar-mengajar yang dilakukan kaum muslim sepanjang sejarah dengan penekanan pada periode awal. Sebagai bukti, terdapat kaitan erat antara belajar dan penggerak utamanya, ketika Islam sebagai suatu agama menempatkan ilmu pengetahuan pada status yang sangat istimewa.

Menurut Marimba (dalam Tafsir 2008:24) menyatakan bahwa pendidikan adalah bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani anak didik menuju terbentuknya kepribadian yang utama.

Prinsip pendidikan Islam juga ditegakan di atas dasar yang sama dan berpangkal dari pandangan islam secara filosofis terhadap jagat raya, manusia, masyarakat, ilmu pengetahuan dan akhlak. Pandangan Islam terhadap masalah-masalah tersebut, melahirkan berbagai prinsip dalam pendidikan Islam.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Pendidikan Islam tidak mengenal adanya pemisahan antara sains dan agama penyatuan antara kedua sistim pendidikan adalah tuntunan akidah Islam. Allah dalam doktrin ajaran Islam adalah penciptaan alam semesta termasuk manusia. Dia pula yang menurunkan hukum-hukum untuk mengelola dan melestarikannya.

Dengan demikian guru Pendidik Agama Islam yang realitis dan dapat efektif dimengerti dengan kemampuan kepala sekolah dalam mengarahkan para gurunya agar memiliki kemampuan keteladanan.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkannya atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Keteladanan Guru

1. Pengertian Keteladanan

Keteladanan (Uswah dalam bahasa arab) adalah semua gerak-gerik tingkah laku baik seseorang, yang selalu dijadikan contoh oleh orang lain. Orang lain itu berlaku hampir persis atau berusaha untuk menyeru tingkah laku yang jadi panutannya.

Kihajar Dewantoro memberikan pengertian tentang keteladanan yaitu Ing ngarso sung tulodo, dan oleh Hiriko Harikosi dengan mengambil contoh kehidupan kiyai diartikan sebagai orang yang dijadikan acuan hidup (Imam Machali, 2010:200) dalam konsepsi pertama keteladanan adalah sosok seseorang yang berada didepan atau lazim disebut sebagai pemimpin dan konsep ke dua menunjukkan perilaku, pembicaraan, bergaul, beribadah dalam keseharian yang ada pada seorang pemimpin yang tidak boleh “cacat” terlebih pada guru yang bertugas mensosialisasikan nilai yang merupakan tokoh kunci yang menentukan keberhasilan pendidikan.

Manusia memiliki hasrat untuk meniru (daya imitasi) bagi perkembangan psikologisnya. Peniruan sering kali dilakukan manusia dalam pergaulan bersama (Abdurahman- An Nahlawi, 1992:362) berkenaan hal tersebut, Allah Swt berfirman dalam surat Ar-Rum ayat 30. yaitu sebagai berikut:

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ
لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya : Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang Telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. tidak ada peubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui [Ar – Rum : 30].

Berdasarkan ayat tersebut, pada dasarnya manusia memiliki fitrah yang baik, untuk itu diharapkan agar dapat berinteraksi dalam lingkungan yang baik pula, sehingga fitrah kebaikannya dapat terpelihara. Allah Swt berfirman dalam surat An-Nahl ayat 43-44 yaitu sebagai berikut:

وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ إِلَّا رِجَالًا نُوحِيَ إِلَيْهِمْ فَسْأَلُوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ
لَا تَعْلَمُونَ ﴿٤٣﴾ بِالْبَيِّنَاتِ وَالزُّبُرِ وَأَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الذِّكْرَ لِتُبَيِّنَ لِلنَّاسِ مَا نُزِّلَ
إِلَيْهِمْ وَلَعَلَّهُمْ يَتَفَكَّرُونَ ﴿٤٤﴾

Artinya : Dan kami tidak mengutus sebelum kamu, kecuali orang-orang lelaki yang kami beri wahyu kepada mereka; Maka bertanyalah kepada orang yang mempunyai pengetahuan[828] jika kamu tidak mengetahui, keterangan-keterangan (mukjizat) dan kitab-kitab. dan kami turunkan kepadamu Al Quran, agar kamu menerangkan pada umat manusia apa yang Telah diturunkan kepada mereka[829] dan supaya mereka memikirkan, Yakni: orang-orang yang mempunyai pengetahuan tentang nabi dan kitab-kitab. Yakni: perintah-perintah, larangan-larangan, aturan dan lain-lain yang terdapat dalam Al Quran. (Qs. An – Nahl 33 : 44)

Fitrah manusia terwujud dalam perilaku sehari - hari dan dari padanya dapat melestarikan, oleh karena itu keteladanaan yang baik dari segenap



orang tua dan guru. Hal inilah yang ditegaskan dalam Al – Qur'an surat Al-Furqon ayat 74:

وَالَّذِينَ يَقُولُونَ رَبَّنَا هَبْ لَنَا مِنْ أَزْوَاجِنَا وَذُرِّيَّاتِنَا قُرَّةَ أَعْيُنٍ وَاجْعَلْنَا
لِلْمُتَّقِينَ إِمَامًا ﴿٧٤﴾

Artinya : Dan orang orang yang berkata: "Ya Tuhan kami, anugrahkanlah kepada kami isteri-isteri kami dan keturunan kami sebagai penyenang hati (Kami), dan jadikanlah kami imam bagi orang-orang yang bertakwa (Qs. Al-Furkon: 74)

Kebutuhan manusia atas teladan lahiriyah, sebagai mana di kemukakan Abdurahman An-Nahlawi (1992) karena berupa alasan sebagai berikut :

1. Keinginan untuk meniru dan mencontoh dalam bertingkah laku dan bergaya serta berbicara terhadap orang lain menjadikan kebanggaan dan kesenangan oleh karena itu panutan nilai yang akan di tiru hendaknya mempunyai unsur kebaikan sehingga yang meniru dan ditiru keduanya mendapat pahala.
2. Kesiapan meniru merupakan potensi yang ada pada manusia. Oleh karena itu pendidikan ibadah dipandang efektif dengan memberikan kesempatan kepada anak agar meniru gerakan dan aktifitas ibadah tersebut.
3. Peniruan merupakan rangkaian dari pencapaian suatu tujuan dengan kehidupannya mendekati sebagai mana orang yang ditirunya.



Bedasarkan alasan–alasan tersebut maka pemberian keteladanan merupakan unsur pendidikan yang penting.

Mencermati kehidupan masyarakat di pesantren, pigur uswatun hasanah terpusat kepada kiyai dalam kekudukannya sebagai guru memimpin dan pemilik pesantren.

Tokoh panutan dalam lingkungan pesantren sebagai mana yang dikemukakan Muhti Ali dalam Imam Muchali (2010:199) di cirikan sebagai berikut :

Orang yang pantas diteladani adalah mereka yang memiliki sifat dan perilaku yang terpuji yaitu adanya kebaikan dengan sesama, adanya rasa hormat dan kasih sayang, adanya kesederhanaan dan tidak sombong, adanya semangat bekerja dan menolong, adanya kedisiplinan dan keprihatinan serta sehari – harinya mengutamakan kehidupan keagamaan.

Sosok guru yang dapat menjadi teladan berdampak positif pada lingkungan kerjanya sehingga dapat mendorong prestasi kerjanya bagi dirinya dan orang lain.

2. Urgensi Keteladanan

Keberhasilan dari suatu pelaksanaan pendidikan itu akan sangat ditentukan oleh beberapa faktor. Salah satu faktor tersebut adalah keteladanaan dari seseorang yang dianggap lebih tua. Seseorang tersebut terutama yang diklaim sebagai orang tua, pimpinan, dan guru. Apabila kita perhatikan dalam proses perkembangan pendidikan agama islam di Indonesia, bahwa salah satu gejala negatif yang menjadi penghalang dalam pelaksanaan pendidikan agama.



Perilaku yang di teladani dalam pendidikan dapat dipelajari dari pola tingkah laku, dan bukan dari sifat-sifat (subjek pendidikan) . Studi ini melihat dan mengidentifikasi perilaku yang khas dalam kegiatan pembelajaran untuk mempengaruhi siswa agar memiliki karakter positif. Perilaku teladan ini dapat berorientasi pada tugas keguruan ataupun pada hubungan dengan peserta didik, perilaku kedekatan guru dengan siswa dapat membangun suasana pembelajaran yang kondusif.

Tipologi keteladanan mengacu kepada sosok guru sebagai pemimpin dapat dikategorikan sebagai yang berorientasi pada tugas (*task-oriented*) dan gaya yang berorientasi pada hubungan dengan bawahannya (*employee-oriented*). Dengan istilah gaya (*style*) dimaksudkan suatu cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin.

Keteladanan merupakan salah satu pendekatan dalam pendidikan yang dicontohkan rasulallah, secara tegas Allah menyatakan bahwa di utusnya Nabi Muhammad SAW, agar menjadi dalam keteladanan bagi seluruh manusia. Dengan demikian realisasi pendidikan islam terletak pada kekuatan guru dalam memberikan keteladanan.

Aspek-aspek keteladanan yang dimiliki guru dalam konteks pendidikan untuk penambahan nilai meliputi 1). Adanya hubungan yang akrab dengan siswa dan sejawat 2). Adanya ketundukan atas dasar rasa hormat terhadap yang lebih tua dan pimpinan 3). Adanya kebiasaan hidup hemat dan sederhana 4). Adanya semangat mandiri dan menolong diri sendiri 5). Kebiasaan berjama'ah 6). Adanya disiplin waktu dalam



peribadatan 7). Kebiasaan berpuasa Sunnah 8). Kehidupan religius dalam jam keseharian di sekolah (Imam Machali, 2010:199).

3. Keteladanan dalam Pendidikan

Proses pendidikan didesain sedemikian rupa untuk memudahkan peserta didik memahami pelajaran. Hampir semua dari faktor pendidikan operasinya dilaksanakan oleh guru. Sebagai elemen penting dalam lingkup pendidikan, keberhasilan pendidikan tergantung ditangan guru. Di tangan pendidik kurikulum akan hidup dan bermakna sehingga menjadi “makanan” yang mendatangkan selera untuk disantap menjadi peserta didik. Maka dari itu peran guru harus lebih dimantapkan dalam rangka meningkatkan pendidikan, khususnya pada pembentukan pribadi peserta didik berakhlakul karimah.

Menurut DN Madley salah satu proses asumsi yang melandasi keberhasilan guru dan pendidikan guru adalah penelitian berfokus pada sifat-sifat kepribadian guru. Kepribadian guru yang dapat menjadi suri teladanlah yang menjamin keberhasilannya mendidik anak. Utamanya dalam pendidikan islam seorang guru yang memiliki kepribadian baik, patut untuk ditiru didik khususnya dalam menanamkan nilai-nilai agamis, Haidar putra Daulay mengemukakan salah satu komponen kompetensi keguruan adalah kompetensi moral akademik, seorang guru bukan hanya orang yang bertugas untuk mentrasfer ilmu (*trasfer knowledge*) tetapi juga orang yang bertugas untuk mentrasfer nilai (*trasfer of value*). Guru tidak hanya mengisi otak peserta didik (*kognitif*) tetapi juga bertugas untuk



mengisi mental mereka dengan nilai-nilai baik dan luhur mengisi Afektifnya.

Pelajaran agama islam diberikan kepada peserta didik untuk dapat menghantarkanya mempunyai sikap akhlakul karimah mampu membedakan benar dan salah, memilih sesuatu yang bermanfaat atau sebaliknya merugikan. Menurut Ajang Lesmana tentang pendidikan dalam islam mengemukakan bahwa pendidikan dalam islam berusaha menumbuhkan kembangkan potensi peserta didik agar dalam sikap hidup, tindakan dan pendekatannya terhadap ilmu pengetahuan diwarnai oleh nilai etik religius.

Al-Maghribi bin as-Said, mengemukakan kriteria-kriteria seorang pendidik teladan menurut Al-Qur'an dan Sunnah Rasulullah SAW adalah sebagai berikut;

- a. Pemaaf dan tenang
- b. Lemah lembut dan menjauhi sifat kasar dalam bermuamalah;
- c. Berhati penyayang;
- d. Ketakwaan;
- e. Selalu berdo'a untuk anak;
- f. Lemah lembut dalam bermuamalah dengan anak;
- g. Menjauhi sikap pemaarah;
- h. Bersikap adil dan tidak pilih kasih;



B. Kompetensi Kepala Sekolah

1. Jenis Kompetensi Kepala Sekolah

Dalam sistem pendidikan, kepala sekolah adalah pengelola satuan pendidikan yang bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan kegiatan pendidikan di sekolahnya secara keseluruhan, melalui kegiatan pengelolaan pendidikan.

Kepala sekolah merupakan satu faktor yang terpenting dalam proses pencapaian keberhasilan sekolah dalam pencapaian tujuannya

Dengan demikian kepala sekolah sangat diharapkan perannya untuk mengendalikan agar pendidikan berjalan sesuai harapan semua pihak. Dalam menjalankan kepemimpinannya kepala sekolah tergantung kepada guru, karena guru merupakan ujung tombak pelaksanaan pendidikan.

Dalam hubungan ini, Boardman (1953.90) mengemukakan bahwa " tugas utama kepala sekolah dan guru adalah menyukseskan pendidikan dan pengajaran, akan tetapi kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah hendaknya memimpin guru, para pe-gawai, dan orang tua murid. Oleh karena itu ia harus memiliki kemampuan mengorganisasi dan membantu para guru dalam merumuskan program agar pengajaran disekolah maju".

Dilihat dari tugas kepala sekolah, mempunyai tugas intern dan ekstem, tugas intem berhubungan dengan usaha menciptakan kerjasama diantara pegawai yang ada dilingkungan sekolah, sehingga tercipta iklim



kerja yang optimal, yang dapat memberikan kontribusi bagi kelancaran pendidikan di sekolah. Sedangkan tugas ekstern berkaitan dengan kerjasama pihak luar, yaitu masyarakat, orang tua atau wali, organisasi profesi, dinas/instansi terkait, dan berbagai pihak lain yang memberikan kelancaran bagi pendidikan di sekolah. Sedangkan dilihat dari proses administrasi di sekolah Oteng S (1983) mengemukakan jenis jenis kegiatan kompetensi yang dimiliki kepala sekolah yaitu 1) merencanakan, 2) mengorganisasikan, 3) menggerakkan, 4) mengawas atau menilai.

a. Kompetensi Perencanaan

Perencanaan meliputi kegiatan menetapkan apa yang ingin dicapai bagaimana mencapai, berapa lama, berapa orang yang diperlukan, dan berapa banyak biayanya. Perencanaan ini dibuat sebelum suatu tindakan dilaksanakan Banghart dan Trull (1973) mengemukakan : "*Educational planning is first of all a rational procces*". Pendapat ini menunjukkan bahwa perencanaan pendidikan adalah awal dari proses-proses rasional, dan mengandung sifat optimisme yang didasarkan atas kepercayaan bahwa akan dapat mengatasi berbagai macam permasalahan.

Perencanaan itu dapat diartikan sebagai proses penyusunan berbagai keputusan yang akan dilaksanakan pada masa yang akan datang untuk mencapai tujuan yang ditentukan (Gaffar, 1987). Oleh karena itu perencanaan merupakan proses penetapan dan pemanfaatan sumber-sumber daya secara terpadu yang diharapkan dapat menunjang



kegiatan-kegiatan dan upaya-upaya yang akan dilaksanakan secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan. Dengan demikian perencanaan adalah sasaran untuk bergerak dari keadaan masa kini kesatu keadaan dimasa yang akan datang sebagai suatu proses yang menggambarkan kerja sama untuk mengembangkan upaya peningkatan organisasi secara menyeluruh. Sergiovanni (1987:300) mengemukakan : "*Plans are guides approximations, goal post, and compass setting not irrevocable commitments or dicision commandements*". Hal ini menunjukkan perencanaan sekolah adalah tuntutan-tuntutan, taksiran, pos-pos tujuan, dan letak-letak pedoman yang telah jadi komitmen dan pernyataan keputusan yang tidak dapat ditarik kembali, yang diatur dan disepakati secara bersama-sama oleh kepala sekolah dan staf personel sekolah, berdasarkan periode waktu jangka pendek maupun jangka panjang.

Oleh karena itu perencanaan harus melibatkan banyak orang, yang harus menghasilkan program-program yang berpusat pada murid, menjadi jalan istimewa yang terus berkembang, luwes dan mampu menyesuaikan diri terhadap kebutuhan, dapat dipertanggung jawabkan dan menjadi penjelas dari tahap-tahap yang dikehendaki dengan melibatkan sumber daya sekolah dalam pembuatan keputusan untuk mencapai tujuan.

Uraian diatas menggambarkan bahwa perencanaan adalah proses menentukan sasaran, alat, tuntutan-tuntutan, taksiran, pos-pos



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

tujuan, pedoman, dan kesepakatan (*commitment*) yang menghasilkan program-program sekolah yang terus berkembang. Perencanaan pada institusi pelayanan belajar yakni sekolah harus luwes, mampu menyesuaikan diri terhadap kebutuhan, dapat dipertanggung jawabkan, dan menjadi penjabar dari tahap-tahap yang dikehendaki dengan melibatkan sumberdaya dalam pembuatan keputusan. Perencanaan sekolah ini juga seharusnya menjadi bagian penting dari perencanaan pemerintah kabupaten/kota dimana sekolah itu berada, maka target dan tujuan masing-masing juga berbeda, apa bila hal ini terjadi tentu saja masyarakat tidak akan menerima pelayanan pendidikan di daerah tersebut tidak akan terpenuhi sebagaimana diharapkan.

b. Kompetensi Pengorganisasian

Pengorganisasian diartikan sebagai kegiatan membagi tugas-tugas pada orang yang terkait dalam kerja sama pendidikan. Karena tugas-tugas ini demikian banyak dan tidak dapat diselesaikan oleh satu orang saja, maka tugas-tugas ini dibagi untuk dikerjakan oleh masing-masing organisasi. Kegiatan pengorganisasian adalah untuk menentukan siapa yang akan melaksanakan tugas sesuai prinsip pengorganisasian. Ciorton (1976:109) mengemukakan "*organizing the school involves more than identifying position and defining relationship on an organitational chart, the most important faktor that*



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

an administrator should consider in organizing a school are the people associated with it".

Salah satu prinsip pengorganisasian adalah terbaginya semua tugas dalam berbagai unsur organisasi secara proporsional, dengan kata lain pengorganisasian yang efektif adalah membagi habis dan menstrukturkan tugas-tugas ke dalam sub-sub atau komponen-komponen organisasi. Pengorganisasian diartikan sebagai keseluruhan proses untuk memilih orang-orang serta mengalokasikan sarana dan prasarana untuk menunjang tugas orang-orang itu dalam organisasi. Pengorganisasian juga dimaksudkan mengatur mekanisme kerja organisasi, sehingga dengan pengaturan tersebut dapat menjamin pencapaian tujuan yang ditentukan.

Menurut Sergiovanni (1987:315) *"Four competing requirements for organizing that should be considered are legitimacy, efficiency, effectiveness, and excellence"*.

Pendapat ini menggambarkan bahwa ada empat syarat yang harus dipertimbangkan dalam pengorganisasian yaitu legitimasi (*legitimacy*), efisiensi (*efficiency*), keefektifan (*effectiveness*), dan keunggulan (*excellence*). Legitimasi sekolah memberikan respon dan tuntutan eksternal, yaitu sekolah mampu menampilkan performansi organisasi yang dapat meyakinkan pihak-pihak terkait akan kemampuan sekolah mencapai tujuan melakukan tindakan melalui sasaran. Efisiensi dalam pengorganisasiannya pengakuan terhadap



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

sekolah pada penggunaan waktu, uang dan sumber daya yang terbatas dalam mencapai tujuannya, yaitu menentukan alat yang diperlukan, pengalokasian waktu, dana, dan sumber daya sekolah.

Keefektifan dalam pengorganisasian sekolah menggambarkan ketetapan pembagian tugas, hak, tanggung jawab, hubungan kerja bagian-bagian organisasi, dan menentukan personel (guru dan non guru) melaksanakan tugasnya. Sedangkan keunggulan dalam pengorganisasian menggambarkan kemampuan organisasi dan kepala sekolah melaksanakan fungsi dan tugasnya sehingga dapat meningkatkan harga diri dan kualitas sekolah. Hal ini sejalan dengan pendapat Terry (1977) yang mengemukakan bahwa pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, hingga mereka dapat bekerja sama secara efisien dan memperoleh kepuasan pribadi dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sarana tertentu.

Struktur organisasi berkaitan erat dengan teknologi yang digunakan organisasi untuk menyiapkan sumber daya manusianya agar organisasi menjadi efektif. Kepercayaan yang saling melengkapi dapat menyeimbangkan legitimasi, keefisienan, keefektifan, dan keunggulan sehingga sekolah menciptakan suasana penuh harapan dan meyakini bahwa semua program dapat dilaksanakan mencapai tingkat prestasi yang tinggi. Kepercayaan ini menunjukkan bahwa sasaran



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

tugas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, penggunaan alat yang diperlukan, dan pengalokasian waktu, dana, dan sumberdaya adalah sebagai implementasi keefektifan pengorganisasian dari elemen-elemen yang diperlukan di sekolah yang efektif.

Jadi pengorganisasian adalah tingkat kemampuan pimpinan sebagai pengambil kebijakan pada birokrasi pemerintah dan kepala sekolah sebagai pimpinan kegiatan pembelajaran. Para pimpinan ini melakukan semua kegiatan manajerial untuk mewujudkan hasil yang direncanakan dengan menentukan sasaran, menentukan struktur tugas, wewenang dan tanggung jawab.

c. Kompetensi Penggerakan (Actuating)

Menggerakkan (*actuating*) menurut Terry (1977) berarti merangsang anggota-anggota kelompok melaksanakan tugas-tugas dengan antusias dan kemauan yang baik. Tugas menggerakkan dilakukan oleh pemimpin, oleh karena itu kepemimpinan kepala daerah dan kepemimpinan kepala sekolah mempunyai peran yang sangat penting menggerakkan personel melaksanakan program kerja sekolah. Menggerakkan adalah tugas pemimpin, dan kepemimpinan. Menggerakkan menurut Keith Davis (1972) ialah kemampuan pemimpin membujuk orang-orang mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh semangat. Jadi, pemimpin menggerakkan dengan penuh semangat, dan pengikut juga bekerja dengan penuh semangat.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Pemimpin yang efektif menurut Hoy dan Miskel (1987) cenderung mempunyai hubungan dengan bawahan yang sifatnya mendukung (*supportif*) dan meningkatkan rasa percaya diri menggunakan kelompok membuat keputusan. Keefektifan kepemimpinan menunjukkan pencapaian tugas pada rata-rata kemajuan, keputusan kerja, moral kerja, dan kontribusi wujud kerja.

Hersey dan Blanchard (1980:302) mengemukakan tujuan pengembangan organisasi pada umumnya diarahkan pada terbentuknya suatu organisasi yang terbuka dan menimbulkan kepercayaan. Sejalan dengan hal itu Terry (1977) menjelaskan bahwa *actuating* merupakan usaha untuk menggerakkan anggota kelompok sedemikian rupa sehingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran organisasi.

Lemahnya kinerja suatu organisasi antara lain adalah disebabkan lemahnya kepemimpinan dalam organisasi itu, indikator lemahnya kepemimpinan antara lain adalah ketidakmampuan menggerakkan potensi sumber daya organisasi yang ada. Para personel tidak akan bekerja secara maksimal jika arahan dari pemimpinnya tidak jelas mau kemana organisasi ini dibawa. Jadi, penggerakkan yang dilakukan oleh pemimpin adalah sebagai pemicu bagi anggota organisasi untuk bekerja dengan baik dan benar.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

d. Kompetensi Pengawasan

Secara umum pengawasan dikaitkan dengan upaya untuk mengendalikan, membina dan pelurusan sebagai upaya pengendalian mutu dalam arti luas. Melalui pengawasan yang efektif, roda organisasi, implementasi rencana, kebijakan, dan upaya pengendalian mutu dapat dilaksabakan dengan lebih baik. Pengawasan ialah fungsi administratif yang mana setiap administrator memastikan bahwa apa yang dikerjakan sesuai dengan yang dikehendaki, menurut Oteng Sutisna (1983:203) mengawasi ialah proses dengan mana administrasi melihat apakah apa yang terjadi itu sesuai dengan apa yang seharusnya terjadi, jika tidak maka penyesuaian yang perlu dibuatnya. Sedangkan Hadari Nawawi (1989:43) menegaskan bahwa pengawasan dalam administrasi berarti kegiatan mengukur tingkat efektifitas kerja personal dan tingkat efisiensi penggunaan metode dan alat tertentu dalam usaha mencapai tujuan. Kemudian Johson (1973:74) mengemukakan bahwa pengawasan ialah sebagai fungsi sistem yang melakukan penyesuaian terhadap rencana, mengusahakan agar penyimpangan-penyimpangan tujuan sistem hanya dalam batas-batas yang dapat ditoleransi. Artinya pengawasan sebagai kendali performan petugas. Proses dan output sesuai dengan rencana, walaupun ada penyimpangan hal itu diusahakan agar tidak lebih dari batas yang dapat ditoleransi (Pidarta, 1988:168).

Karena itu, pengawasan dapat diartikan sebagai salah satu kegiatan untuk mengetahui realisasi perilaku personel dalam



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

organisasi pendidikan dan apakah tingkat pencapaian tujuan pendidikan sesuai dengan apa yang dikehendaki, kemudian dari hasil pengawasan tersebut apakah dilakukan perbaikan. Pengawasan meliputi pemeriksaan apakah semua berjalan sesuai rencana yang dibuat, instruksi-instruksi yang dikeluarkan, dan prinsip-prinsip yang ditetapkan.

Dengan kata lain, kegiatan monitoring atau pemantauan dan pengawasan adalah kegiatan untuk mengumpulkan data tentang penyelenggaraan suatu kerja sama antara guru, kepala sekolah, konselor, supervisor, dan petugas sekolah lainnya dalam institusi satuan pendidikan. Data dari informasi itu dipakai untuk mengidentifikasi apakah proses pencapaian tujuan melalui proses manajemen satuan pendidikan dan proses pembelajaran berjalan dengan baik, apakah ada penyimpangan pada kegiatan itu serta kelemahan apa yang didapatkan dalam penyelenggaraan kegiatan pembelajaran dan sekolah tersebut. Selanjutnya ditentukan solusi yang tepat, efisiensi, dan efektif untuk mengatasi berbagai problema kependidikan tersebut.

Disamping sebagai pengelola satuan pendidikan kepala sekolah, sekaligus sebagai pemimpin pendidikan, yang mempunyai peranan melaksanakan fungsi kepemimpinannya baik fungsi yang berhubungan dengan pencapaian tujuan maupun penciptaan iklim sekolah yang kondusif bagi tercipta dan terlaksanakannya proses



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

belajar mengajar dengan baik, sehingga guru-guru dan murid dapat mengajar dan belajar dengan lebih baik.

2. Peranan Kepala Sekolah Dalam Pembelajaran

Yang dimaksud peranan disini adalah sekumpulan fungsi yang dilaksanakan oleh seseorang sebagai tanggapan sebagai harapan-harapan dari para anggota tentang sistem sosial yang bersangkutan dan harapannya sendiri dari jabatan yang ia duduki dalam sistem sosial. Dengan memperhatikan konsep peranan tersebut kita dapat memahami berbagai harapan anggota masyarakat, apa yang harus dilakukan oleh seorang kepala sekolah. Mereka menghendaki atau setidaknya-tidaknya berharap bahwa sekolah yang ada dalam lingkungannya memenuhi sasaran keinginannya, sesuai dengan Wahjo Sumidjo (2003.118) bahwa peranan kepala sekolah yaitu

- a. Bertanggung jawab agar para guru, staf dan siswa menyadari akan tujuan sekolah yang telah ditetapkan dengan kesadaran tersebut para guru, staf dan siswa dengan penuh semangat keyakinan melaksanakan tugas masing-masing dalam mencapai tujuan sekolah.
- b. Agar guru, staff dan siswa melaksanakan tugas-tugas dan kesadaran, maka setiap kepala sekolah bertanggung jawab untuk menyediakan segala dukungan, peralatan, fasilitas, berbagai peraturan dan suasana yang mendukung kegiatan.



- c. Kepala sekolah harus pula memahami motivasi setiap guru, staff dan siswa mengapa mereka berperilaku baik yang bersifat positif maupun reaksi yang tidak mendukung.
- d. Kepala sekolah harus tampak sebagai sosok yang harus dihargai, dipercaya, diteladani, dituruti segala perintahnya sehingga kepala sekolah betul-betul berfungsi sebagai sumber inspirasi bawahan.
- e. Kepala sekolah harus selalu dapat menjaga memelihara keseimbangan antara guru, staff dan siswa di satu pihak dan kepentingan sekolah serta kepentingan masyarakat di pihak lain.
- f. Setiap kepala sekolah harus memahami kepemimpinan adalah kepemimpinan artinya kepemimpinan tidak akan terjadi apabila tidak didukung pengikut atau bawahannya. Bawahan dalam hal ini adalah para guru, staff dan siswa.
- g. Memberikan bimbingan, mengadakan koordinasi kegiatan, mengadakan pengendalian/pengawasan dan mengadakan pembinaan agar masing-masing anggota bawahan memperoleh tugas yang wajar dalam beban dan hasil usaha bersama.

Agar kepala sekolah secara efektif dapat melaksanakan fungsi dan peranannya harus memahami dan mampu mewujudkan kedalam tindakan atau perilaku nilai-nilai didalam ketiga keterampilan tersebut. Diantaranya

a. *Technical Skills*

Menguasai pengetahuan tentang metode, proses, prosedur, dan teknik untuk melaksanakan kegiatan khusus.



Kemampuan untuk memanfaatkan serta mendayagunakan sarana, peralatan yang diperlukan dalam mendukung kegiatan yang bersifat khusus tersebut.

b. Human Skills

Kemampuan untuk memahami perilaku manusia dan proses kerjasama
Kemampuan untuk memahami isi hati, sikap dan motif orang lain dan berperilaku.

Kemampuan untuk berkomunikasi dengan jelas dan efektif
Kemampuan menciptakan kerjasama yang efektif kooperatif dan praktis. Mampu berkelakuan yang dapat diterima.

c. Konseptual Skills

- 1) Kemampuan analisis
- 2) Kemampuan berpikir rasional

Ahli atau cakap dalam berbagai macam konsepsi, mampu menganalisis berbagai kejadian, mampu mengantisipasi perintah, mampu mengenali macam-macam kesempatan dan problem-problem sosial.

Dari beberapa uraian diatas yang dibahas dalam penelitian ini secara lebih rinci peranan kepala sekolah (Mulyasa. 2003:98) adalah sebagai berikut :

a. Kepala sekolah sebagai Educator (Sebagai Pendidik)

Dalam melakukan fungsinya sebagai educator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja mengajar guru disekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang



konduusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti *team teaching*, *moving class*, dan mengadakan program akselerasi (*acceleration*) bagi peserta didik yang cerdas diatas normal.

Sumidjo (1999:122) mengemukakan bahwa memahami arti pendidik tidak cukup berpegang pada konotasi yang terkandung dalam definisi pendidik, melainkan harus dipelajari keterkaitannya dengan makna pendidikan, sarana Sebagai Edukator (pendidik) Sebagai. Manajemen Sebagai Administrator Sebagai Supervisor Sebagai Leader Sebagai Inovator Sebagai Motivator pendidikan dan bagaimana strategi pendidikan itu dilaksanakan. Untuk kepentingan tersebut kepala sekolah harus berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai, yakni pembinaan mental, moral, fisik, dan artistik.

Pembinaan mental, yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak. Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu menciptakan iklim yang kondusif agar setiap tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dengan baik, secara proporsional dan profesional.

Pembinaan moral, yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan ajaran baik buruk mengenai suatu perbuatan sikap dan kewajiban sesuai dengan tugas masing-masing



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

tenaga kependidikan, Kepala sekolah profesional harus berusaha memberikan nasehat kepada seluruh warga sekolah, misalnya pada setiap upacara bendera atau pertemuan rutin.

Pembinaan fisik, yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan mereka secara lahiriah. Kepala sekolah profesional harus mampu memberikan dorongan agar para tenaga kependidikan terlibat secara aktif dan kreatif berbagai kegiatan olah raga, baik yang diprogramkan di sekolah maupun yang diselenggarakan oleh masyarakat sekitar sekolah.

Pembinaan artistic, yaitu membina tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan. Hal ini biasanya dilakukan melalui kegiatan karya wisata yang bisa dilaksanakan setiap akhir tahun ajaran.

Sebagai educator, 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 mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya.

Upaya-upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai edukator, khususnya dalam



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

peningkatan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar peserta didik dapat didiskripsikan sebagai berikut.

Pertama, mengikut sertakan guru-guru dalam penataran-penataran, untuk menambah wawasan para guru. Kepala sekolah juga harus memberikan

kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Kedua, kepala sekolah harus berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat bekerja, kemudian hasilnya diumumkan secara terbuka dan diperlihatkan di papan pengumuman. Hal ini bermanfaat untuk memotivasi para peserta didik agar lebih giat belajar dan meningkatkan prestasinya.

Ketiga, menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah, dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan, serta memanfaatkannya secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran.

Keputusan Menteri Pendidikan dan kebudayaan Nomor 00296/U/1996, merupakan landasan penilaian kinerja kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai educator harus memiliki kemampuan untuk membimbing guru, membimbing tenaga kependidikan non guru,



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

membimbing peserta didik, mengembangkan tenaga kependidikan, mengikuti perkembangan IPTEK dan memberi contoh mengajar.

Kemampuan membimbing guru, terutama dalam hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan dan pelaksanaan program belajar peserta didik dan layanan Bimbingan Konseling (BK), penilaian hasil belajar peserta didik.

Kemampuan membimbing tenaga kependidikan non guru dalam penyusunan program kerja, dan pelaksanaan tugas sehari-hari, serta mengadakan penilaian dan pengendalian terhadap kinerjanya secara periodik dan berkesinambungan.

Kemampuan membimbing peserta didik, terutama berkaitan dengan kegiatan ekstrakurikuler, partisipasi dalam berbagai perlombaan kesenian, olah raga, dan perlombaan mata pelajaran.

Kemampuan mengembangkan tenaga kependidikan, terutama berkaitan dengan pemberian kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan secara teratur, revitalisasi Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Musyawarah Guru Pembimbing (MGP), dan Kelompok Kerja Guru (KKG), diskusi, seminar, lokakarya, dan penyediaan sumber belajar. Dalam rangka pengembangan tenaga kependidikan, kepala sekolah juga harus memperhatikan kenaikan pangkat dan jabatannya.

Kemampuan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan teknologi, dan seni dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan latihan,



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

pertemuan profesi seperti Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS), mengikuti diskusi, seminar, dan lokakarya dalam profesinya, menganalisis dan mengkaji berbagai bahan bacaan, serta menelusuri perkembangan informasi melalui media elektronika, seperti computer dan internet.

Kemampuan memberi contoh model pembelajaran dan bimbingan konseling yang baik, dengan mengadakan analisa terhadap materi pelajaran (AMP), program tahunan (PT), program semester (PS) dan program pembelajaran (PP) atau satuan pelajaran (SP), serta mengembangkan daftar nilai peserta didik.

b. Kepala Sekolah Memimpin Guru

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 ketrampilan 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 para tenaga kependidikan



untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Pertama; memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif dimaksudkan bahwa dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus mementingkan kerja sama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan. Sebagai manajer kepala sekolah harus mau dan mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi dan mencapai tujuan.

Kedua, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, sebagai manajer kepala sekolah harus meningkatkan profesi secara persuasif dan dari hati ke hati. Dalam hal ini, kepala sekolah harus bersikap demokratis dan memberikan kesempatan kepada seluruh tenaga kependidikan untuk mengembangkan potensinya secara optimal.

Ketiga mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan, dimaksudkan bahwa kepala sekolah harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di sekolah (*partisipatif*). Dalam hal ini kepala sekolah bisa berpedoman pada asas tujuan, asas keunggulan, asas mufakat, asas kesatuan, asas persatuan, asas empirisme, asas keakraban, dan asas integritas.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Asas tujuan, bertolak dari anggapan bahwa kebutuhan tenaga kependidikan akan harga dirinya mungkin dicapai dengan turut menyumbang pada suatu tujuan yang lebih tinggi. Hal tersebut merupakan kesempatan bagi kepala sekolah selaku pemimpin untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Asas Keunggulan, bertolak dari anggapan bahwa setiap tenaga kependidikan membutuhkan kenyamanan serta harus memperoleh kepuasan dan memperoleh penghargaan pribadi.

Asas Mufakat, dalam hal ini kepala sekolah harus mampu menghimpun gagasan bersama serta membangkitkan tenaga kependidikan untuk berpikir kreatif dalam melaksanakan tugasnya.

Asas Kesatuan, dalam hal ini kepala sekolah harus menyadari bahwa tenaga kependidikan tidak ingin dipisahkan dari tanggung jawabnya. kependidikan untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi sekolah.

Asas empirisme, kepala sekolah harus mampu bertindak berdasarkan atas nilai dan angka-angka yang menunjukkan prestasi para tenaga kependidikan karena data yang memuat semua komponen sekolah memegang peranan yang sangat penting.

Asas keakraban, kepala sekola harus berupaya menjaga keakraban dengan para tenaga kependidikan agar tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan lancar.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Asas integritas, kepala sekolah harus memandang bahwa peran kepemimpinannya merupakan suatu komponen kekuasaan untuk menciptakan dan memobilisasi energi seluruh tenaga kependidikan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.

Asas persatuan, kepala sekolah harus mendorong para tenaga Sesuai dengan yang ditetapkan dalam penilaian kinerja kepala sekolah, kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya dengan baik, yang diwujudkan dalam kemampuan menyusun program sekolah, organisasi personalia, memberdayakan tenaga kependidikan, dan mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal.

c. Kepala Sekolah Mengatur Guru

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 personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktifitas sekolah. Untuk itu, kepala sekolah harus mampu menjabarkan kemampuan diatas dalam tugas-tugas operasional sebagai berikut.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Kemampuan mengelola kurikulum harus diwujudkan dalam penyusunan kelengkapan data administrasi pembelajaran, penyusunan kelengkapan data administrasi bimbingan konseling, penyusunan kelengkapan data administrasi kegiatan pratikum, dan penyusunan kelengkapan data administrasi kegiatan belajar peserta didik di perpustakaan.

Kemampuan mengelola administrasi peserta didik harus diwujudkan dalam penyusunan kelengkapan data administrasi peserta didik, penyusunan kelengkapan data administrasi kegiatan ekstrakurikuler; dan penyusunan kelengkapan data administrasi hubungan sekolah dengan orang tua peserta didik.

Kemampuan mengelola administrasi personalia harus diwujudkan dalam pengembangan kelengkapan data administrasi tenaga guru, serta pengembangan kelengkapan data administrasi tenaga kependidikan non guru, seperti perpustakaan, laporan, pegawai tata usaha, penjaga sekolah, dan teknisi.

Dalam melaksanakan tugas-tugas di atas 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



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

mengutamakan tugas (*task oriented*), agar tugas-tugas yang diberikan kepada setiap tenaga kependidikan bisa dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Disamping berorientasi terhadap tugas, kepala sekolah juga harus menjaga hubungan kemanusiaan dengan para sifatnya, agar setiap tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dengan baik, tetapi mereka tetap merasa senang dalam melakukan tugasnya. Dengan demikian, efektifitas kerja kepala sekolah bergantung pada tingkat pembauran antara gaya kepemimpinan dengan tingkat menvenangkan dalam sibiasi tertentu, ketika para tenaga kependidikan melakukan tugas-tugas yang diembankan kepadanya. Kepala Sekolah Mengawasi Guru.

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

Sejalan dengan Neagley (1980.20) dalam Qomari Anwar F;2004.155) bahwa supervisi pendidikan adalah setiap layanan kepada guru-guru yang bertujuan menghasilkan perbaikan instruksional, belajar, dan kurikulum. Kemudian Kimball Wiles (1956.8) dalam Qomari Anwar (2004.155) mengemukakan bahwa "*Supervision is an assistance in the development off a better teaching learning situation*"



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

yaitu supervisi pendidikan adalah suatu bantuan dalam pengembangan dan peningkatan situasi pembelajaran yang lebih baik sejalan dengan N.A. Amatembun (1981.5) yang mengemukakan bahwa supervisi pendidikan adalah pembinaan ke arah situasi pendidikan. Perbaikan ini difokuskan pada kinerja pembelajaran sehingga guru memberikan bantuan belajar secara profesional.

Dari uraian diatas supervisi sesungguhnya dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor, tetapi dalam sistem organisasi pendidikan modern diperlukan supervisor khusus yang lebih independen, dan dapat meningkatkan objektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugasnya.

Jika supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah, maka ia harus mampu tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan control agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengawasan dan pengendalian yang dilakukan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikannya khususnya guru, merupakan tehnik yang sangat bermanfaat untuk mendapatkan informasi secara langsung tentang berbagai hal yang berkaitan dengan kinerja mengajar guru dalam melaksanakan tugas pokoknya mengajar; terutama dalam



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

pemilihan dan penggunaan metode pembelajaran, media yang digunakan oleh guru dalam pembelajaran, dan keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran, serta mengetahui secara langsung kemampuan peserta didik dalam menangkap materi yang diajarkan. Berdasarkan hasil kunjungan kelas, kepala sekolah bersama guru bisa mendiskusikan berbagai permasalahan yang ditemukan, mencari jalan keluar atas permasalahan yang ditemukan, dan menyusun program-program pemecahan peningkatan kinerja mengajar guru maupun yang menyangkut pembelajaran. Pelaksanaan kunjungan kelas oleh kepala sekolah dapat diberitahukan terlebih dahulu, tetapi dapat pula dilakukan secara mendadak sesuai dengan kebutuhan dan program kerja kepala sekolah, atau atas undangan guru.

3. Kepala sekolah sebagai panutan bagi guru.

Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumidjo (1999.110) mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, 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 1) jujur, 2) percaya diri, 3) tanggung jawab, 4) berani mengambil resiko dan keputusan, 5) berjiwa besar, 6) emosi yang 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.

Dalam implementasinya, kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari tiga sifat kepemimpinan, yakni demokratis, otoriter, *laissez-faire*. Ketiga sifat tersebut sering dimiliki secara bersamaan oleh seorang leader, sehingga dalam melaksanakan kepemimpinannya, sifat-sifat tersebut muncul secara situasional. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai leader mungkin bersifat demokratis, otoriter, dan mungkin bersifat *laissez-faire*.

4. Kepala sekolah merubah perilaku guru.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai *inovator*, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan memberikan teladan kepada seluruh



tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

Kepala sekolah sebagai innovator harus mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah. Gagasan baru tersebut misalnya *moving class*. *Moving class* adalah mengubah strategi pembelajaran dari pola kelas tetap menjadi kelas bidang studi, sehingga setiap bidang studi memiliki kelas tersendiri, yang dilengkapi dengan alat peraga dan alat-alat lainnya. *Moving class* ini bisa dipadukan dengan pembelajaran terpadu, sehingga dalam suatu laboratorium bidang studi dapat dijaga oleh beberapa orang guru (*fasilitator*), yang bertugas memberikan kemudahan kepada peserta didik dalam belajar.

5. Kepala sekolah memberi semangat kepada guru.

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 efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pen Pusat Sumber Belajar (PSB).

Pengaturan lingkungan fisik, lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu kepala sekolah harus mampu membangkitkan motivasi tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugas secara



optimal. Pengaturan lingkungan fisik tersebut antara lain mencakup ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, bengkel, serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan.

Pengaturan suasana kerja. Seperti halnya iklim fisik suasana kerja yang tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja para tenaga kependidikan. Untuk itu, kepala sekolah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para tenaga kependidikan serta menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan menyenangkan.

Disiplin dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan kinerja mengajar guru di sekolah kepala sekolah harus berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapainya tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktifitas sekolah.

Mulyasa (2004:120) strategi yang dapat digunakan oleh kepala sekolah dalam membina disiplin para tenaga kependidikan adalah 1) membantu para tenaga kependidikan dalam mengembangkan pola perilakunya; 2) membantu para tenaga kependidikan dalam meningkatkan standard perilakunya; 3) melaksanakan semua aturan yang telah disepakati bersama.

Peningkatan kinerja tenaga kependidikan harus dimulai dengann sikap demokratis. Oleh karena itu, dalam membina disiplin para tenaga kependidikan kepala sekolah harus berpedoman pada pilar demokratis, yakni dari, oleh dan untuk tenaga kependidikan, sedangkan kepala sekolah Tut Wuri Handayani.



Dorongan. Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektifitas kerja, bahkan motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.

Terdapat beberapa prinsip yang dapat diterapkan kepala sekolah untuk mendorong tenaga kependidikan agar mau dan mampu meningkatkan kinerjanya. Prinsip-prinsip tersebut adalah (Mulyasa.2004.121)

1. Para tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik, dan menyenangkan.
2. Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para tenaga kependidikan sehingga mereka mengetahui tujuan dia bekerja. Para tenaga kependidikan juga dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut.
3. Para tenaga kependidikan harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya.
4. Pemberian hadiah lebih baik daripada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan.
5. Usahakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukkan bahwa kepala sekolah memperhatikan mereka, mengatur



pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap pegawai pernah memperoleh kepuasan dan penghargaan.

Penghargaan. Penghargaan (*rewards*) ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru, dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini para guru dapat dirangsang untuk meningkatkan kinerja mengajarnya secara positif dan produktif. Pelaksanaan penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi tenaga kepelididikan secara terbuka, sehingga mereka memiliki peluang untuk meraihnya. Kepala sekolah harus berusaha menggunakan penghargaan ini secara tepat, efektif, dan efisien, untuk menghindari dampak negatif yang bisa ditimbulkannya.

Profil kepala sekolah yang efektif (Aas Syaefuddin.2003.62) adalah :

1. Mampu memberikan contoh yang baik
2. Selalu bekerja dengan landasan hubungan kemanusiaan yang baik
Memahami masyarakat sekitarnya
3. Memiliki sikap mental yang baik dan stamina fisik yang prima
Berkepentingan dengan seluruh staff sekolah dapat melakukan kompromi untuk mencapai kesepakatan mempertahankan stabilitas, mampu mengatasi stress menciptakan struktur agar sesuatu bisa terjadi (kreatif) Mentolerir adanya kesalahan tidak menciptakan konflik pribadi memimpin melalui pendekatan yang positif
4. Tidak menjauhi atau mendahului orang-orang yang dipimpinnya
5. Mudah dihubungi oleh orang staf memiliki keluarga yang serasi.



Dengan demikian kepala sekolah menempati strategis dalam upaya pencapaian kinerja guru agar berprestasi yang dalam hal ini di kemukakan para ahli sebagai berikut:

"performance is the act of performing: the execution or accomplishment of work" (Random House Webster siswa College Dictionary (1991). Istilah kinerja atau performance berarti prestasi kerja atau hasil kerja / untuk kerjal penampilan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja untuk kerja penampilan kerja (LAN. 1992:3) sedangkan August W.Smith (1982) pada Sedarmayanti (2001:50), performance atau kinerja adalah"... out put drive from process, human or otherwise", yaitu bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari sesuatu proses manusia atau sebaliknya.

Secara umum dapat dikatakan, yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Dalam hal ini Thoha (1995:49) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai berikut

"Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menselaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi menjadi amat penting kedudukannya."

Definisi tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya. Apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Secara teoritis telah banyak dikenal tentang gaya kepemimpinan, namun gaya mana yang terbaik tidak mudah untuk ditentukan. Untuk lebih memahami tentang gaya kepemimpinan, dapat diketahui melalui beberapa pendekatan, yang dalam garis besarnya dapat dikelompokkan pada tiga pendekatan utama yaitu: pendekatan sifat, pendekatan perilaku dan pendekatan situasional. Ketiga pendekatan tersebut diuraikan berikut ini

a. Pendekatan Sifat (*Traits*)

Pendekatan sifat mencoba menerangkan tentang sifat-sifat yang membuat seseorang berhasil. Pendekatan ini bertolak dari asumsi bahwa individu merupakan pusat kepemimpinan. Kepemimpinan dipandang sebagai sesuatu yang mengandung lebih banyak berasal dari individu, terutama pada sifat-sifat individu. Penganut pendekatan ini berusaha mengidentifikasi sifat-sifat kepribadian yang dimiliki oleh pemimpin yang berhasil dan yang tidak berhasil. Oteng Sutisna (1993;3003) mengatakan bahwa.

"Pendekatan ini menyarankan bahwa terdapat sifat-sifat tertentu, seperti kekuatan fisik atau keramahan yang esensial bagi kepemimpinan yang efektif. Sifat-sifat pribadi yang tak terpisahkan ini seperti intelegensi, dianggap bisa dialihkan dari situasi satu kesituasi yang lain. Karena tidak semua orang memiliki sifat-sifat ini, maka hanyalah mereka yang memiliki bisa dipertimbangkan untuk menempati kedudukan-kedudukan kepemimpinan.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Dengan demikian ada seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat bawaan individual yang membedakan dari seorang nonleader. Pendekatan ini menyarankan beberapa syarat yang harus dimiliki pemimpin, *Ordway Tead* dalam

Winardi (2000:83) mengemukakan 10 sifat yaitu sebagai berikut :

1) Energi jasmaniah dan mental (*physical and nervous energy*)

Hampir setiap pribadi pemimpin memiliki tenaga jasmani dan rohani yang luar biasa: yaitu mempunyai daya tahan, keuletan, kekuatan atau tenaga yang istimewa yang tampaknya seperti tidak akan pernah habis. Hal ini ditambah dengan kekuatan-kekuatan mental berupa semangat juang, motivasi kerja, disiplin, kesabaran, Ausdauer (keuletan), ketahanan batin, dan kemauan yang luar biasa untuk mengatasi semua permasalahan yang dihadapi.

2) Kesadaran akan tujuan dan arah (*A sense of purpose and direction*)

Ia memiliki keyakinan yang teguh akan kebenaran dan kegunaan dari semua perilaku yang dikerjakan, dia tahu persis kemana arah yang akan ditujuinya serta pasti memberikan kemanfaatan bagi diri sendiri maupun bagi kelompok yang dipimpinnya. Tujuan tersebut harus disadari benar, menarik dan sangat berguna bagi pemenuhan kebutuhan hidup bersama.

3) Antusiasme (*enthusiasm*; semangat, kegairahan, kegembiraan yang

besar) Pekerjaan yang dilakukan dan tujuan yang akan dicapai itu harus sehat, berarti, bernilai, memberikan harapan-harapan yang



menyenangkan, memberikan sukses, dan menimbulkan semangat serta *esprit de corps*. Semua ini membangkitkan antusiasme, optimisme, dan semangat besar pada pribadi pemimpin maupun para anggota kelompok.

4) Karamahan dan kecintaan (*Friendliness and affection*)

Affection itu berarti kesayangan, kasih sayang, cinta simpati yang tulus, disertai kesediaan berkorban bagi pribadi-pribadi yang disayangi. Sebab pemimpin ingin membuat mereka senang, bahagia dan sejahtera. Maka kasih sayang dan dedikasi Pemimpin bisa menjadi tenaga penggerak yang positif untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang menyenangkan bagi semua pihak. Sedang keramah-tamahan itu mempunyai sifat mempengaruhi orang lain, juga membuka setiap hati yang masih tertutup untuk menanggapi keramahan tersebut. Keramahan juga memberikan pengaruh mengajak, dan kesediaan untuk menerima pengaruh pemimpin untuk melakukan sesuatu secara bersama-sama, mencapai satu sasaran tertentu.

5) Integritas (*integrity, keutuhan; kejujuran, ketulusan hati*)

Pemimpin itu harus bersifat terbuka; merasa utuh bersatu, sejiwa dan seperasaan dengan anak buahnya; bahkan merasa senasib dan sepenanggungan dalam satu perjuangan yang sama. Karena itu dia bersedia memberikan pelayanan dan pengorbanan kepada para pengikutnya. Sedang kelompok yang dituntun menjadi semakin



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

percaya dan semakin menghormati pemimpinnya. Dengan segala ketulusan hati dan kejujuran, pemimpin memberikan ketauladanan, agar dia dipatuhi dan diikuti oleh anggota kelompoknya.

6) Penguasaan teknis (*technical mastery*)

Setiap pemimpin harus memiliki satu atau beberapa kemahiran teknis tertentu, agar ia mempunyai kewibawaan dan kekuasaan untuk memimpin kelompoknya. Dia menguasai pesawat-pesawat mekanik tertentu, serta memiliki kemahiran-kemahiran sosial untuk memimpin dan tuntunan yang tepat serta bijaksana. Terutama tentang mengkoordinasikan tenaga manusia, agar tercapai maksimalisasi efektivitas kerja dan produktivitasnya.

7) Ketegasan dalam mengambil keputusan (*decisiveness*)

Pemimpin yang berhasil itu pasti dapat mengambil keputusan secara tepat, tegas dan cepat, sebagai hasil dari kearifan dan pengalamannya. Selanjutnya dia mampu menyakinkan para anggotanya akan kebenaran keputusannya. Ia berusaha agar para pengikutnya bersedia mendukung kebijakan yang telah diambilnya. Dia harus menampilkan ketetapan hati dan tanggung jawab, agar ia selalu dipatuhi oleh bawahannya.

8) Kecerdasan (*intelligence*)

Kecerdasan yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin itu merupakan kemampuan untuk melihat dan memahami dengan baik, mengerti sebab dan akibat kejadian, menemukan hal-hal yang



krusial; dan cepat menemukan cara penyelesaiannya dalam waktu singkat. Maka orang yang cerdas akan mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam waktu yang jauh lebih pendek dan dengan cara yang lebih efektif daripada orang yang kurang cerdas. Kecerdasan dan originalitas yang disertai dengan daya imajinasi tinggi dan rasa humor, dapat dengan cepat mengurangi ketegangan dan kepedihan-kepedihan tertentu yang disebabkan oleh masalah-masalah sosial yang gawat dan konflik-konflik ditengah masyarakat.

9) Ketrampilan mengajar (*teaching skill*)

Pemimpin yang baik itu adalah seorang guru pula yang mampu menuntun, mendidik, mengarahkan, mendorong (memotivir), dan menggerakkan anak buahnya untuk berbuat sesuatu. Di samping menuntun dan mendidik "muridnya", dia diharapkan juga menjadi pelaksana eksekutif untuk mengadakan latihan-latihan, mengawasi pekerjaan rutin setiap hari, dan menilai gagal atau suksesnya satu proses atau treatment. Ringkasnya, dia juga harus mampu menjadi manajer yang baik.

10) Kepercayaan (*faith*)

Keberhasilan pemimpin itu pada umumnya selalu didukung oleh kepercayaan anak buahnya. Yaitu kepercayaan bahwa para anggota pasti dipimpin dengan baik, dipenganihi secara positif, dan diarahkan pada sasaran-sasaran yang benar. Ada kepercayaan



bahwa pemimpin bersama-sama dengan anggota-anggota kelompoknya secara bersama-sama rela berjuang untuk mencapai tujuan yang bernilai (Kartini Kartono.2003.37)

C. Prestasi Kerja Guru

Swasto (1996) berpendapat bahwa "kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas telah diselesaikan individu dalam kurun waktu tertentu".

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja ditujukan untuk melihat proses dan hasil kerja. Kinerja pada umumnya mengandung makna pencapaian hasil tertentu dari aktivitas-aktivitas yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan.

Ada beberapa cara untuk mengukur kinerja, yaitu kualitas kerja yang dihasilkan apakah sesuai harapan dan dapat dicapai dalam waktu yang ditetapkan bahkan mungkin sebelum waktu yang telah ditetapkan. Kuantitas pekerjaan, apakah pekerjaan yang telah dikerjakan itu mencapai kuantitas yang telah ditetapkan atau mungkin melebihi yang ditetapkan misalnya satu proses pembelajaran, memahami pekerjaan yang dihadapi berarti memiliki latar belakang pendidikan yang relevan dengan pekerjaan yang dihadapi, berani mengambil keputusan sendiri dan memahami batas-batas tugas serta membiasakan diri dengan perencanaan yang matang. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Swasto (1996) bahwa ada beberapa cara mengukur kinerja yaitu



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

: 1) kualitas kerja, 2) kuantitas kerja, 3) pengetahuan tentang pekerjaan, 4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan, 5) keputusan yang diambil, 6) perencanaan kerja, 7) daerah organisasi kerja.

Kriteria kinerja dapat diukur melalui, 1) penyelesaian pekerjaan pada waktunya, 2) pertunjukkan keahlian dan kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaan, 3) pertunjukkan kreativitas dan inisiatif, dan 4) pemenuhan target" (Bacal, 1999).

Pendapat dari Castetter (1996) menyatakan bahwa ada beberapa criteria dan kinerja, yaitu :

- a. Kriteria karakteristik perorangan, penampilan, kesetiaan, motivasi kerja dan hubungan interpersonal.
- b. Kriteria proses, tingkah laku, gaya kerja yang efektif serta tanggung jawab.
- c. Kriteria produktif yaitu suatu set sasaran yang ditentukan atau tingkat pertumbuhan yang akan diselesaikan.
- d. Kriteria ganda, yaitu kombinasi antara karakteristik, produk atau proses.

Lebih lanjut Castetter (1996) berpendapat bahwa penilaian kinerja difokuskan pada :

1. Peningkatan efektifitas individu kelompok dan organisasi.
2. Ditekankan pada keberhasilan sampai batas-batas dimana besaran dari berbagai variable terkoordinasi secara produktif.



3. Tidak didasarkan pada suatu pendekatan universal yang dipertimbangkan agar berhasil dalam situasi dan pernyataan.
4. Harus didekati dari sudut yang deskriptif dari pada perseptif
5. Bertujuan agar lebih berorientasi pada hasil dan dilaksanakan secara

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, hal ini dikemukakan oleh Darma (1998:9-11) bahwa tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja adalah sebagai berikut :

1. Pegawai yang berkenaan dengan kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas.
2. Pekerjaan, menyangkut desain pekerjaan, uraian pekerjaan dan sumber daya untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Mekanisme kerja, menyangkut sistem/prosedur pendelegasian dan pengendalian serta struktur organisasi.

Lingkungan kerja meliputi faktor lokasi dan kondisi kerja, iklim organisasi dan komunikasi.

Smith menyatakan bahwa performans atau kinerja adalah "*output drive from processes, human or otherwise*", maksudnya bahwa kinerja adalah merupakan hasil atau output dari suatu proses. Jadi kinerja adalah kemampuan untuk melakukan suatu tindakan; kapasitas untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan.

Berikut ini dikemukakan beberapa pendapat tentang kinerja, menurut pengertian operasional.



Hoy & Miskel (1983:72) mengutip pendapat dari Vroom yang mengatakan bahwa "*Performance = f (Ability x Motivation)*". Menurut model ini kinerja seseorang merupakan fungsi perkalian antara kemampuan (*ability*) dan motivasi. Arti dan hubungan perkalian ini ialah, jika seseorang rendah pada salah satu komponennya maka prestasi kerjanya pasti akan rendah pula.

Dengan kata lain apabila kinerja seseorang rendah, maka inipun merupakan hasil dari motivasi yang rendah, atau kemampuan yang rendah pula. Atau ini dapat pula terjadi pada kedua komponen, yakni kemampuan dan motivasi yang rendah.

Berpijak pada formula terakhir dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil interaksi antara motivasi dengan ability. Dengan demikian orang yang tinggi ability-nya tetapi memiliki motivasi yang rendah, akan menghasilkan kinerja yang rendah. Begitu pula halnya dengan orang yang sebenarnya bermotivasi tinggi tetapi ability-nya rendah. Oleh karena itu apabila ingin mendapatkan gambaran tentang kinerja, maka perlu diadakan pengkajian secara teliti terhadap *ability* dan motivasi.

Berdasarkan pendapat para pakar di atas tentang kinerja, maka dapatlah dirumuskan bahwa kinerja adalah sejauh mana peranan-peranan tersebut dilaksanakan dengan didasarkan pada kemampuan, keterampilan dan motivasi para pegawai tata usaha disekolah.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Konsep kinerja guru adalah tampilan perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik yang tentu memiliki latar belakang yang relevan dengan tugas yang dihadapi dan hubungannya interaksi dengan lingkungan.

Sejalan dengan Mulyasa (2004.98) bahwa guru yang memiliki kinerja tinggi akan bernapsu dan berusaha meningkatkan kompetensinya baik dalam kaitannya dengan perencanaan, pelaksanaan, maupun penilaian pembelajaran, sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal.

Proses pembelajaran, khususnya yang berlangsung di kelas sebagian besar ditentukan oleh peranan guru. Peranan yang paling dianggap dominan (E. Mulyasa.2004.192) yaitu :

1. Guru sebagai demonstrator, guru hendaknya senantiasa menguasai materi pembelajaran dan senantiasa mengembangkan kemampuannya dalam bidang ilmu yang dimilikinya. karena hal ini akan sangat menentukan hasil belajar yang dicapai peserta didik.
2. Guru sebagai pengelola kelas, guru bertanggung jawab memelihara lingkungan fisik kelasnya, agar senantiasa menyenangkan untuk belajar dan mengarahkan serta membimbing proses-proses intelektual, sosial, emosional, moral, dan spiritual di dalam kelas, serta mengembangkan kompetensi dan kebiasaan bekerja dan belajar secara efektif dikalangan peserta didik.
3. Guru sebagai fasilitator, peran guru sebagai fasilitator erat kaitannya dengan peran sebagai pengelola kelas, dalam hal ini guru harus mampu



dan senantiasa berusaha untuk memberikan kemudahan belajar kepada peserta didik agar dapat membentuk kompetensi dan mencapai tujuan secara optimal.

4. Guru sebagai mediator, guru tidak hanya sebagai penyampai informasi dalam pembelajaran, tetapi sebagai perantara dalam hubungan antar manusia, dengan peserta didik.
5. Guru sebagai evaluator, guru harus mampu menilai proses dan hasil belajar yang telah dicapai, serta memberikan umpan balik terhadap keefektifan pembelajaran yang telah dilakukan.

Menurut Fakry Gaffar (1987:159) menyebutkan bahwa "kinerja guru terbagi kedalam tiga bidang besar yaitu 1) *Content knowledge*, 2) *Behavioral skills*, 3) *Human relation skill*.

Untuk mengukur kinerja seseorang dalam bidangnya, Robin (1986:410) mengungkapkan dengan cara membandingkan antara hasil evaluasi dengan pekerjaan yang menggunakan kriteria seperti yang telah ditetapkan bersama. Dalam bidang administrasi pengukuran kinerja pada umumnya telah ditetapkan beberapa indikator seperti Kersner (1992:457) mengemukakan indikator kinerja adalah pengawasan, perencanaan kerja, komunikasi, dan keuntungan.

Berdasarkan teori yang dikemukakan diatas maka dapat dipahami bahwa kinerja guru adalah proses dan hasil kerja guru dalam mengelola dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran. Para ahli memiliki pandangan yang sama bahwa



untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan tingkat kinerja yang baik dari para guru.

Dari standar kinerja guru tersebut dapat dirinci secara lebih khusus lagi menjadi sepuluh kemampuan dasar guru (Depdikbud.1990) yaitu :

1. Menguasai bahan pengajaran meliputi.
 - a. Menguasai bahan bidang studi dan kurikulum sekolah.
 - b. Menguasai bahan pengajaran dan konsep keilmuannya
2. Pengelolaan Program Belajar, meliputi
 - a. Merumuskan tujuan instruksional
 - b. Mengenal dan dapat menggunakan metode mengajar
 - c. Memilih, menyusun serta menggunakan prosedur intruksional yang tepat.
 - d. Melaksanakan program belajar mengajar
 - e. Mengenal kemampuan anak didik
 - f. Merencanakan dan melaksanakan pengajaran remedial
3. Mengelola kelas, meliputi :
 - a. Mengatur tata ruang kelas untuk pengajaran
 - b. Menciptakan iklim belajar dan mengajar yang serasi
4. Menggunakan media dan sumber belajar meliputi mengenal, memilih dan menggunakan media :
 - a. Membuat alat-alat bantu pelajaran
 - b. Menggunakan dan mengelola laboratorium dalam rangka proses belajar mengajar.



- c. Mengembangkan laboratorium
 - d. Menggunakan perpustakaan dalam proses belajar mengajar
5. Penguasaan landasan-landasan kependidikan
 - a. Mengkaji tujuan pendidikan nasional
 - b. Mengkaji tujuan pendidikan dasar
 - c. Meneliti kaitan antara tujuan pendidikan dasar dengan tujuan pendidikan
 - d. Mengkaji kegiatan-kegiatan pengajaran yang menunjang pencapaian tujuan pendidikan.
 - e. Mengkaji peranan sekolah sebagai pusat pendidikan dan pusat kebudayaan.
 - f. Mengkaji peristiwa-peristiwa yang mencerminkan sekolah pusat pendidikan dan kebudayaan.
 - g. Berlatih mengelola kegiatan sekolah yang mencerminkan sekolah sebagai pusat pendidikan dan pusat kebudayaan.
 - h. Mengkaji jenis perbuatan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap, mengkaji prinsip-prinsip belajar
6. Pengelolaan interaksi belajar mengajar
 - a. Mengkaji struktur organisasi Depdikbud
 - b. Mengkaji hubungan kerja profesional
 - c. Menerima dan memberi balikan
 - d. Membiasakan diri mengikuti perkembangan profesi



- e. Mengkaji berbagai lembaga kemasyarakatan yang berkaitan dengan pendidikan
 - f. Melaksanakan penyelenggaraan kegiatan kemasyarakatan yang menunjang usaha pendidikan.
7. Penilaian prestasi belajar
 - a. Mengkaji konsep dasar penilaian pendidikan dasar
 - b. Mengkaji berbagai teknik penilaian
 - c. Membuat alat penilaian
 - d. Mengkaji cara mengolah dan menafsirkan data untuk menetapkan taraf-taraf pencapaian murid
 - e. Menyelenggarakan penilaian pencapaian hasil belajar murid
 - f. Menyelenggarakan penilaian untuk perbaikan proses belajar mengajar
 - g. Memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan PBM.
 8. Pengenalan fungsi dan program bimbingan penyuluhan.
 - a. Mengkaji konsep-konsep dasar bimbingan untuk pendidikan dasar.
 - b. Melaksanakan diagnose kesulitan belajar murid
 - c. Melakukan bimbingan terhadap murid yang mengalami kesulitan belajar,
 - d. Mengkaji ciri-ciri anak berkelainan dan berbakat khusus
 - e. Melakukan pengenalan terhadap anak berkelainan dan berbakat khusus
 - f. Menyelenggarakan kegiatan untuk anak berkelainan dan berbakat khusus
 - g. Mengkaji berbagai pekerjaan yang ada di masyarakat



- h. Menghayati berbagai peranan pekerjaan yang ada di masyarakat.
 - i. Menyelenggarakan kegiatan untuk menimbulkan pandangan yang positif pada diri murid mengenai keanekaragaman pekerjaan dalam masyarakat.
9. Pengenalan dan penyelenggaraan administrasi sekolah
- a. Mengkaji berbagai jenis dan sarana administrasi sekolah
 - b. Mengkaji pedoman administrasi pendidikan dasar
 - c. Melaksanakan berbagai jenis administrasi sekolah
10. Pemahaman prinsip-prinsip dan pemanfaatan hasil penelitian pendidikan untuk kepentingan peningkatan mutu pengajaran.
- a. Mengkaji konsep dasar penelitian ilmiah yang sederhana
 - b. Belajar memahami laporan penelitian yang sederhana untuk kepentingan pengajaran
 - c. Mencoba menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran
 - d. Membiasakan diri melakukan penelitian untuk keperluan pengajaran.

Dari beberapa uraian diatas yang akan dibahas dalam penelitian ini

menurut Uzer Usman (1995.16-17) bahwa kinerja mengajar

- a. Keterampilan menyusun rencana pelajaran
 - 1) Merencanakan pengelolaan kegiatan belajar mengajar
 - a) Merumuskan TPK
 - b) Menentukan metode
 - c) Menentukan langkah-langkah mengajar



d) Menentukan cara-cara memotivasi murid

2) Merencanakan pengorganisasian bahan pengajaran

Berpedoman pada bahan pengajaran yang tercantum dalam kurikulum

Memilih dengan tepat bahan sesuai dengan karakteristik murid

Menyusun bahan pengajaran sesuai dengan taraf kemampuan berpikir

murid

a) Merencanakan pengelolaan kelas

Menentukan dengan tepat macam pengaturan ruangan kelas sesuai dengan tujuan instruksional.

(1). Menentukan alokasi penggunaan waktu belajar mengajar.

(2). Menentukan cara pengorganisasian murid agar terlibat secara efektif dalam KBM

b) Merencanakan penggunaan alat dan metode pengajaran

Menentukan pengembangan alat pengajaran Menentukan media pengajaran, menentukan sumber pengajaran

c) Merencanakan penilaian prestasi murid untuk kepentingan

pengajaran. Menentukan bermacam-macam bentuk dan prosedur penilaian-Membuat alat penilaian hasil belajar.

b. Keterampilan melaksanakan pelajaran (proses belajar mengajar)

1) Memulai Pelajaran

a) Menyampaikan bahan pengait/apersepsi

b) Memotivasi siswa untuk melibatkan diri dalam kegiatan belajar

c) mengajar.



- 2) Mengelola kegiatan belajar mengajar
 - a) Menyampaikan bahan
 - b) Memberi contoh
 - c) Menggunakan alat/media pengajaran
 - d) Memberi kesempatan kepada murid untuk aktif-Memberi penguatan
- 3) Mengorganisasikan waktu, siswa, dan fasilitas belajar
 - a) Mengatur penggunaan waktu
 - b) Mengorganisasikan murid
 - c) Mengatur dan memanfaatkan fasilitas belajar.
- 4) Melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar
 - a) Melaksanakan penilaian selama PBM berlangsung
 - b) Melaksanakan penilaian pada akhir pelajaran
- 5) Mengakhiri pelajaran
 - a) Menyimpulkan pelajaran
 - b) Memberikan tindak lanjut
- c. Keterampilan mengevaluasi pelajaran
 - 1) Melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar
 - a) Melaksanakan penilaian selama PBM berlangsung
 - b) Melaksanakan penilaian pada akhir pelajaran
 - 2) Faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar

Kinerja tidak dapat berdiri sendiri, kinerja dibentuk dari beberapa faktor dan kualitas kerja, keberadaannya selalu tergantung kepada faktor-



faktor tersebut. Tanpa faktor-faktor yang berbeda tidak akan mungkin menghasilkan kinerja yang tinggi dan begitu pula sebaliknya.

Sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, baik faktor internal maupun faktor eksternal, kesepuluh faktor tersebut adalah dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, minat terhadap tugas, penghargaan terhadap tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala sekolah hubungan interpersonal dengan kepala guru kelompok diskusi terbimbing serta layanan perpustakaan (Mulyasa.2004.99)

Sejalan dengan Wahdjosumidjo (1987.177) bahwa kinerja adalah fungsi dari faktor faktor yaitu faktor kemampuan, motivasi dan prestasi.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Objek Penelitian

1. Lokasi

Penelitian dilakukan di SMPN 3 Jatiwangi Kabupaten Majalengka, dengan alamat Jalan Raya Andir Jatiwangi nomor telepon (0233) 881524 Majalengka 45454. Adapun berdirinya SMPN 3 Jatiwangi Kabupaten Majalengka didirikan pada tahun 1992. Adapun sarana atau fasilitas yang dimiliki hingga saat ini adalah ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, ruang koperasi, ruang BP/BK, ruang kepala sekolah, ruang guru, ruang TU, kamar mandi guru dan murid, gudang, Mesjid, ruang multimedia.

2. Tenaga Kependidikan dan Keadaan Siswa

a. Tenaga Kependidikan

Pengelola dan tenaga kependidikan SMPN 3 Jatiwangi Kabupaten Majalengka terdiri dari komite sekolah, kepala sekolah, tenaga pendidik dan tenaga administrasi. Untuk lebih rincinya dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 2.1 Data Kependidikan Tahun Pembelajaran 2010/2011

Tenaga Pendidik	Status Kepegawaian	Tenaga Administrasi	Status Kepegawaian
38	PNS	4	PNS
3	Non PNS		

b. Keadaan Siswa

Tabel 2.2. Data Siswa Tahun Pembelajaran 2010/2011

Kelas VII		Kelas VIII		Kelas IX		Jumlah	
L	P	L	P	L	P	L	P
109	108	108	115	118	122	335	345
217		223		240		680	

B. Metode Penelitian

Metode adalah cara yang dipergunakan untuk mencapai suatu tujuan. Jadi metode penelitian adalah suatu cara yang dipergunakan untuk mencapai suatu tujuan penelitian. Metode dibutuhkan dalam sebuah penelitian karena dianggap mampu mentmtun penelitian tersebut mencapai hasil yang diharapkan. Metode pendekatan dalam suatu penelitian diperlukan untuk memecahkan suatu masalah yang diselidiki. Berdasarkan metode pendekatan ini, diharapkan peneliti dapat memilih teknik pengumpulan data yang sesuai dengan metode pendekatan yang ditetapkan. Arikunto menjelaskan (2002:136) "Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya"

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan pendekatan penelitian survei, Cohen dan Nomion, 1982 (dalam Sukardi, 2004:193).

Survey gathers data at a particular point in time with the intention of a) describing the nature of existing conditions, or b) identifying standards againts which existing condition can be compared, or c) determining the relationships that exist between specific events.

Penelitian survei merupakan kegiatan penelitian yang mengumpulkan data pada saat tertentu dengan tiga tujuan penting, yaitu:



1. Mendeskripsikan keadaan alami yang hidup saat itu
2. Mengidentifikasi secara terukur keadaan sekarang untuk dibandingkan, dan
3. Menentukan hubungan sesuatu yang hidup di antara kejadian spesifik.

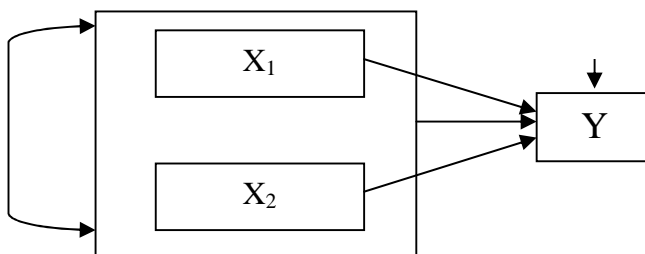
Penelitian survei, dilihat dari pengalaman para ahli memiliki langkah-langkah yang agak bervariasi. Ada tiga langkah penting dan menentukan keberhasilan penelitian survei Babbie, 1982 (dalam Sukardi, 2004:196), yaitu:

Mengembangkan atau membuat angket.

1. Pemilihan sampel.
2. Mengumpulkan data dengan wawancara atau dengan angket/kuesioner.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif-korelasional. Sukardi (2004:14) menyatakan bahwa dalam penelitian deskriptif para peneliti berusaha menggambarkan kegiatan penelitian yang dilakukan pada objek tertentu secara jelas dan sistematis.

Konstelasi masalah penelitian dari ketiga variabel di atas dapat dilihat pada Gambar 3.1 di bawah ini.



Gambar 1. Konstelasi Masalah



Keterangan :

X_1 = Keteladanan Guru

X_2 = Kompetensi kepala sekolah

Y = Prestasi kerja guru PAI

= Variabel Lain

C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2006:117) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan". Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah guru-guru SMPN 3 Jatiwangi Kabupaten Majalengka

2. Sampel.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Sugiyono (2006) . Bila populasi besar dan peneliti tidak memungkinkan mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi dengan syarat sampel yang diambil harus representatif. Teknik yang digunakan untuk penentuan jumlah sampel dari jumlah populasi adalah menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin sebagai berikut:



$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

(Akdon dan Sahlan Hadi 2005:107)

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d² = Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 95%)

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMP Negeri 3 Jatiwangi Kabupaten Majalengka yang berjumlah sebanyak 41 orang.

$$n = 41 / ((41 \times 0.052) + 1) = 40,90698 \quad 41$$

jadi sampel yang diambil = 41 orang

Jumlah sampel dalam penelitian ini (*sampel size*) di tetapkan sebanyak 41 orang.

D. Desain Penelitian

Variabel adalah gejala yang bervariasi, sedangkan gejala adalah obyek penelitian. Jadi variabel adalah obyek penelitian yang bervariasi. Arikunto (2002:96) menjelaskan "Variabel adalah obyek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian". Sedangkan pendapat lain mengenai definisi variabel dikemukakan oleh Sudjana & Ibrahim (2001:11) "Variabel adalah ciri atau karakteristik individu, obyek, peristiwa yang nilainya bisa berubah-ubah".



Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua kategori utama, yaitu variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Variabel bebas adalah perlakuan atau sengaja dimanipulasi untuk mengetahui intensitasnya yang akan mempengaruhi terhadap variabel terikat, sedangkan variabel terikat adalah variabel yang timbul atau disebabkan akibat adanya variabel bebas. Sugiyono (2006:61) menambahkan:

- a. **Variabel Independent:** Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus, prediktor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)
- b. **Variabel Dependen:** sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Dalam penelitian kuantitatif yang berlandaskan pada asumsi bahwa suatu gejala itu dapat diklasifikasikan, dan hubungan gejala bersifat kausal (sebab akibat), maka peneliti dapat melakukan penelitian dengan memfokuskan kepada beberapa variabel saja. Pola hubungan antara variabel yang akan diteliti tersebut selanjutnya disebut sebagai paradigma penelitian.

Jadi "*Paradigma penelitian* dalam hal ini diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian" (Sugiyono, 2006:66).



Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dalam- penelitian ini, data yang digunakan dan diolah ialah data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka-angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2003:14)

Dengan desain korelasional dari penelitian ini, akan dapat diketahui pengaruh atau pengaruh variabel X1, dan X2 terhadap variabel Y yang akan diteliti. Nawawi (1993:75) menyatakan bahwa penelitian korelasional bertujuan untuk mengungkapkan bentuk korelasi antara variabel yang akan diteliti. Intensitas pengaruh tersebut diukur dengan menyatakan koefisien korelasinya.

Dalam hal ini jumlah teori yang akan dikemukakan tergantung pada variabel penelitian. Setelah diuraikan dan dikemukakan landasan teori yang mendukung, kemudian variabel tersebut dijabarkan menjadi dimensi-dimensi variabel atau sub variabel, dan menjadi indikator-indikator kemudian diteruskan menjadi item-item pertanyaan penelitian dalam angket.

Pengertian sumber data menurut Arikunto (2002:107) "...subyek penelitian yang dapat berupa benda, gerak, manusia dan sebagainya".

Dalam penelitian ini, variabel yang dimaksud ialah keteladanan guru (X1) dan Kompetensi kepala sekolah (X2) sebagai variabel bebas prestasi kerja guru pendidikan agama islam (Y). Pendekatan ini dilakukan dengan pendekatan survei. Penelitian survei merupakan penelitian normatif atau penelitian status yang tidak membatasi pada satu atau beberapa variabel, yang



mana para peneliti umumnya dapat menggunakan variabel serta populasi yang luas sesuai dengan tujuan penelitian yang hendak dicapai.

1. Keteladanan Guru

Keteladanan merupakan salah satu pendekatan dalam pendidikan yang dicontohkan Rasulullah, secara tegas Allah menyatakan bahwa di utusnya Nabi Muhammad Saw, agar menjadi teladan bagi seluruh manusia. Dengan demikian realisasi pendidikan islam terletak pada kekuatan guru dalam memberikan keteladanan.

Aspek-aspek keteladanan yang dimiliki guru dalam konteks pendidikan untuk perubahan nilai meliputi 1). Adanya hubungan yang akrab dengan siswa dan sejawat 2). Adanya ketundukan atas dasar rasa hormat terhadap yang lebih tua dan pimpinan 3). Adanya kebiasaan hidup hemat dan sederhana 4). Adanya semangat mandiri dan menolong diri sendiri 5). Kebiasaan berjama'ah 6). Adanya disiplin waktu dalam peribadatan 7). Kebiasaan berpuasa Sunnah 8). Kehidupan religius dalam jam keseharian di sekolah (Imam Machali, 2010:199).

2. Kompetensi Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan satu faktor yang terpenting dalam proses pencapaian keberhasilan sekolah dalam pencapaian tujuannya

Dengan demikian kepala sekolah sangat diharapkan peranannya untuk mengendalikan agar pendidikan berjalan sesuai harapan semua pihak. Dalam menjalankan kepemimpinannya kepala sekolah tergantung



kepada guru, karena guru merupakan ujung tombak pelaksanaan pendidikan.

Dalam hubungan ini, Boardman (1953.90) mengemukakan bahwa " tugas utama kepala sekolah dan guru adalah menyukseskan pendidikan dan pengajaran, akan tetapi kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah hendaknya memimpin guru, para pe-gawai, dan orang tua murid. Oleh karena itu ia harus memiliki kemampuan mengorganisasi dan membantu para guru dalam merumuskan program agar pengajaran disekolah maju"

Dilihat dari tugas kepala sekolah, mempunyai tugas intern dan ekstern, tugas intem berhubungan dengan usaha menciptakan kerjasama diantara pegawai yang ada dilingkungan sekolah, sehingga tercipta iklim kerja yang optimal, yang dapat memberikan kontribusi bagi kelancaran pendidikan di sekolah. Sedangkan tugas ekstern berkaitan dengan kerjasama pihak luar, yaitu masyarakat, orang tua atau wali, organisasi profesi, dinas/instansi terkait, dan berbagai pihak lain yang memberikan kelancaran bagi pendidikan disekolah. Sedangkan dilihat dari proses administrasi di sekolah Oteng S (1983) mengemukakan jenis jenis kegiatan kompetensi yang dimiliki kepala sekolah yaitu 1) Merencanakan 2) mengorganisasikan, 3) menggerakkan, 4) mengawasi atau menilai.

3. Prestasi Kerja Guru PAI

Ada beberapa cara untuk mengukur kinerja, yaitu kualitas kerja yang dihasilkan apakah sesuai harapan dan dapat dicapai dalam waktu yang



ditetapkan bahkan mungkin sebelum waktu yang telah ditetapkan. Kuantitas pekerjaan, apakah pekerjaan yang telah dikerjakan itu mencapai kuantitas yang telah ditetapkan atau mungkin melebihi yang ditetapkan misalnya satu proses pembelajaran, memahami pekerjaan yang dihadapi berarti memiliki latar belakang pendidikan yang relevan dengan pekerjaan yang dihadapi, berani mengambil keputusan sendiri dan memahami batas-batas tugas serta membiasakan diri dengan perencanaan yang matang. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Swasto (1996) bahwa ada beberapa cara mengukur kinerja yaitu : 1) kualitas kerja, 2) kuantitas kerja, 3) pengetahuan tentang pekerjaan, 4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan, 5) keputusan yang diambil, 6) perencanaan kerja, 7) daerah organisasi kerja.

Kriteria kinerja dapat diukur melalui, 1) penyelesaian pekerjaan pada waktunya, 2) pertunjukkan keahlian dan kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaan, 3) pertunjukkan kreativitas dan inisiatif, dan 4) pemenuhan target " (Bacal, 1999).

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data ini penulis menggunakan teknik sebagai berikut, yaitu :



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

1. *Metode Interview*

Metode interview adalah sebagai metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada tujuan penyelidikan. Adapun metode ini penulis gunakan untuk mendapatkan data mengenai keadaan umum SMP N 3 Jatiwangi Kabupaten Majalengka yang meliputi identitas, fasilitas, keadaan guru dan siswa dan masalah yang berhubungan dengan pelaksanaan pendidikan.

2. *Metode Angket*

Metode angket adalah sesuatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis mengenai sesuatu hal atau dalam suatu bidang.

Metode ini digunakan untuk memperoleh data dari guru yang berhubungan antara Keteladanan Guru dan Kompetensi Kepala Sekolah dengan Prestasi Kerja Guru Pendidikan Agama Islam.

3. *Metode Observasi*

Metode Observasi adalah pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Dalam pelaksanaannya penulis menggunakan observasi tak langsung, dengan metode ini untuk mendapatkan data tentang aktivitas kepala sekolah dan guru SMPN 3 Jatiwangi Kabupaten Majalengka.



4. Metode Dokumentasi

Metode Dokumentasi adalah sebagai laporan tertulis dari suatu peristiwa yang isinya terdiri atas penjelasan atau pemikiran terdapat peristiwa itu, dan ditulis dengan sengaja untuk menyimpan atau meneruskan keterangan mengenai peristiwa. Jadi jelas bahwa metode ini digunakan untuk mencari data yang telah tersedia, berkenaan dengan arsip-arsip sekolah.

Pada tahap ini langkah pertama yang dilakukan adalah memeriksa dan menyeleksi data yang terkumpul dari responden, hal ini penting dilakukan untuk meyakinkan bahwa data yang terkumpul telah memenuhi syarat untuk diolah. Langkah-langkah ini secara lebih terperinci dapat dilakukan sebagai berikut :

- a. Memeriksa apakah semua angket dari responden telah terkumpul.
- b. Memeriksa apakah semua pernyataan dalam angket dijawab sesuai dengan petunjuk yang diberikan.
- c. Memeriksa apakah data yang terkumpul tersebut layak untuk diolah.
- d. Responden dipersilahkan untuk menjawab/merespon pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dalam angket sesuai dengan keadaan yang dirasakan, alat yang dikembangkan mengacu pada teori yang mendasarinya, dari teori kemudian disusun kisi-kisi yang selanjutnya dijabarkan ke dalam item pertanyaan atau pernyataan.



Dengan mempertimbangkan kepraktisan dan efisiensi dalam pelaksanaan pengumpulan data di lapangan, ketiga angket tersebut digabung menjadi satu paket yang berisi item-item yang sesuai dengan indikator variabel. Adapun angket-angket itu terdiri dari:

Angket tentang Keteladanan Guru dan Kompetensi Kepala Sekolah dengan Prestasi Kerja Guru Pendidikan Agama Islam. Ketiga angket tersebut dibuat dalam bentuk check-list () menggunakan skala likert. Dengan opsi "Selalu (SL)", "Sering (SR)", "Kadangkadang (KD)", "Jarang (JR)", dan "Tidak Pernah (TP)". Untuk keperluan analisis data secara kuantitatif, maka alternatif jawaban terhadap "Pertanyaan/Pernyataan" diberi skor seperti pada tabel 3.1. berikut:

Tabel 2.3 Skor Jawaban Pertanyaan Instrumen

ALTERNATIF JAWABAN	PERNYATAAN/ PERTANYAAN	
	SKOR	SKOR
SELALU (SL)	5	1
SERING (SR)	4	2
KADANG-KADANG (KD)	3	3
JARANG (JR)	2	4
TIDAK PERNAH (TP)	1	5

F. Teknik Analisa Data

1. Teknik Angket

Teknik pengumpulan data yang dimaksud adalah cara dan alat yang digunakan dalam mengumpulcan informasi atau keterangan mengenai subyek penelitian. Hal ini seperti yang dikemukakan Sugiyono (2006:193):



"Bahwa yang dimaksud dengan teknik-teknik pengumpulan data disini adalah cara-cara yang ditempuh dan alat-alat yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan datanya ".

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik penelitian data tidak langsung yaitu dengan menggunakan perantara instrumen. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono:2006:193). Adapun angket yang digunakan bersifat tertutup, artinya responden diberikan kesempatan untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pernyataan yang disediakan.

Proses pengumpulan data menyangkut prosedur atau tahapan kegiatan yang ditempuh dalam upaya pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

a. Persiapan

Tahap ini diawali dengan menggunakan studi pendahuluan lapangan untuk memperoleh berbagai informasi untuk mengetahui keadaan lapangan, terutama keadaan populasi serta penyampaian inaksud dari penelitian ini kepada pihak lapangan.

b. Tahap Uji Coba Instrumen Pengumpul Data

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang tingkat akurasi meyakinkan, dibutuhkan alat pengumpul data yang berkualitas. Adapun baik atau tidaknya kualitas alat pengumpul data ditentukan



oleh dua kriteria utama yaitu *validitas dan reliabilitas*. Sugiyono (2006:173) berpendapat bahwa:

Valid berarti instrumen tersebut dapat digzmakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas suatu alat pengumpul data, peneliti perlu melakukan uji coba terhadap alat pengumpul data tersebut. Tujuan dari uji coba ini adalah untuk mengetahui kelemahan-kelemahan yang mungkin terjadi, baik itu dalam pertanyaan atau pernyataan maupun dalam alternatif jawaban. Sugiyono, 2006:173) menegaskan bahwa "Instrumen yang tidak teruji validitas dan reliabilitasnya bila digunakan untuk penelitian akan menghasilkan data yang sulit dipercaya kebenarannya"

c. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur atau menguji apakah suatu instrumen sudah benar-benar dapat mengukti apa yang seharusnya diukur atau belum, dengan uji validitas ini suatu instrumen dapat diketahui apakah sudah valid atau belum. Uji validitas bertujuan untuk menguji valid tidaknya item-item dari instrumen penelitian. Sebuah instrumen dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang



dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2006:173) yang mengemukakan bahwa: "Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur". Berkaitan dengan dengan pengujian validitas instrumen Arikunto (2002:144-145) menjelaskan bahwa "validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen". Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Uji validitas dilakukan dengan menganalisis setiap item, yaitu, yaitu mengkorelasikan skor per item dengan skor total setiap responden, kemudian mencari koefisien korelasi untuk melihat validitas tiap item, dengan menggunakan rumus Product Moment (Akdon dan Riduwan, 2005:124) sebagai berikut:

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

Langkah selanjutnya adalah dengan melaktikan uji t, berdasarkan rumus berikut ini:

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

Interpretasi terhadap korelasi didasarkan pada patokan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2006:257), seperti berikut ini:



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

d. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian adanya keajegan instrumen pengumpul data. Uji reliabilitas ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat keajegan atau ketetapan setiap item yang digunakan. Hal itu sejalan dengan pendapat Arikunto (2003:154) yang menyatakan bahwa:

"Instrumen yang reliabel, yaitu instrumen yang menghasilkan data yang benar, dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, berapa kalipun instrumen tersebut diambil, maka hasilnya akan menunjukkan tingkat keterandalan tertentu".

Untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *Metode Belah Dua/Split Half Method* (Akdon, 2005:148-150).

e. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis yang digunakan dalam penelitian dari uji normalitas data, uji linieritas data dan keberartian regresi.

1) Uji Normalitas Data

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi data penelitian, uji normalitas data yang digunakan adalah uji "*kolomogorov-smirnov dan shipiro-wilk*" data



dinyatakan normal jika harga $F_{hitung} > F_{tabel}$. Diuji pada taraf signifikan 0,05.

2) Uji Linieritas Data

Uji ini dimaksudkan untuk melihat apakah regresi (bentuk linier) yang diperoleh data artinya jika digunakan untuk membuat kesimpulan mengenai pengaruh antara beberapa variabel yang sedang dianalisis. Regresi linear dinyatakan berarti apabila harga $F_{hitung} < F_{tabel}$ diuji pada taraf signifikansi 0,05.

Teknik analisa data yang relevan untuk menguji hipotesis 1 dan 2 adalah regresi tunggal, sedangkan hipotesis ketiga diuji dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi ganda. Setelah hipotesis diuji maka pengujian di perdalam dengan menentukan kebenaran korelasi antara masing-masing dan keseluruhan variabel bebas dengan variabel terikat dengan “uji t” dan “uji f”. Keberartian regresi dimaksud untuk menentukan besarnya nilai koefisien arah/determinasi antar variabel bebas dengan variabel terikat, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Korelasi parsial bertujuan menghubungkan dua variable bebas atau lebih dengan variable terikat, dimana salah satu diantaranya ada yang dibuat konstan. Apabila Y dikorelasikan dengan X_1 , maka X_2 dikontrol dan apabila Y dikorelasikan dengan X_2 maka X_1 dikontrol sedangkan keberartian korelasi dilihat dengan membandingkan $t_{hitung} > t_{tabel}$.



G. Rancangan Uji Hipotesis

Berdasarkan teknik pengujian hipotesis di atas, berikut diajukan rancangan uji hipotesis statistik sesuai dengan pengajuan hipotesis sebelumnya yaitu:

a. Hipotesis Pertama

$$H_0 : \rho y_1 = 0$$

$$H_1 : \rho y_1 > 0$$

Keterangan : ρy_1 = koefisien korelasi populasi keteladanan guru dengan prestasi kerja guru pendidikan agama islam.

b. Hipotesis Kedua

$$H_0 : \rho y_2 = 0$$

$$H_1 : \rho y_2 > 0$$

Keterangan : ρy_2 = koefisien korelasi populasi kompetensi kepala sekolah dengan prestasi kerja guru pendidikan agama islam.

c. Hipotesis Ketiga

$$H_0 : \rho y_{1.2} = 0$$

$$H_1 : \rho y_{1.2} > 0$$

Keterangan : $\rho y_{1.2}$ = koefisien korelasi populasi keteladanan guru dan kompetensi kepala sekolah dengan prestasi kerja guru pendidikan agama islam



H. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada SMPN 3 Jatiwangi Kabupaten Majalengka dalam kurun waktu 3 bulan, yaitu dari bulan Maret 2011 sampai dengan Juli 2011. Langkah-langkah penelitian meliputi:

1. Persiapan
 - a. Menghubungi subyek penelitian yaitu guru sebagai bawahan dan kepala sekolah sebagai atasan.
 - b. Melaksanakan penelitian/uji coba.
 - c. Membagikan angket pada responden.
2. Pelaksanaan
 - a. Memberikan penjelasan seperlunya kepada guru mengenai maksud dan tujuan uji coba/penelitian pada guru-guru SMPN 3 Jatiwangi Kabupaten Majalengka.
 - b. Mengorganisir dan mengolah data.
 - c. Menyajikan laporan penelitian.





BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Variabel (x1)

Instrumen keteladanan guru yang dimiliki guru dalam konteks pendidikan untuk penambahan nilai meliputi 1). Adanya hubungan yang akrab dengan siswa dan sejawat, 2). Adanya ketundukan atas dasar rasa hormat terhadap yang lebih tua dan pimpinan, 3). Adanya kebiasaan hidup hemat dan sederhana, 4). Adanya semangat mandiri dan menolong diri sendiri, 5). Kebiasaan berjama'ah, 6). Adanya disiplin waktu dalam peribadatan, 7). Kebiasaan berpuasa Sunnah 8). Kehidupan religius dalam jam keseharian di sekolah (Imam Machali, 2010:199)

Adapun keteladanan guru di SMPN 3 Jatiwangi Kabupaten Majalengka tergambar dalam tabel berikut :

Tabel 4.1
Saling Menyapa Jika Bertemu Dengan Murid

No	Alternatif Jawaban	F	%
1	a. Selalu	18	43.90
	b. Sering	19	46.34
	c. Kadang-kadang	3	7.32
	d. Pernah	1	2.44
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh (43,90%) menyatakan selalu menyapa jika bertemu dengan murid, sebagian lagi (46,34%) menyatakan sering menyapa jika bertemu dengan murid, dan sebagian kecil (7,32%) menyatakan kadang-kadang menyapa murid, sebagian kecil lagi (2,44%) menyatakan pernah menyapa jika bertemu dengan murid

Tabel 4.2
Menyelesaikan Pekerjaan secara bersama-sama

No	Alternatif Jawaban	F	%
2	a. Selalu	17	41.46
	b. Sering	19	46.34
	c. Kadang-kadang	3	7.32
	d. Pernah	2	4.88
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh persentase (41,46%) menyatakan selalu menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama, sebagian lagi (46,34%) menyatakan sering menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama, dan sebagian kecil (7,32%) menyatakan kadang-kadang saja menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama (4,88%) menyatakan pernah menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sam



Tabel 4.3
Berpenampilan Sederhana

No	Alternatif Jawaban	F	%
3	a. Selalu	18	43.90
	b. Sering	20	48.78
	c. Kadang-kadang	3	7.32
	d. Pernah	0	0.00
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh persentase (43,90%) menyatakan selalu berpenampilan sederhana, sebagian (48,78%) menyatakan sering berpenampilan sederhana, dan sebagian kecil (7,32%) menyatakan kadang-kadang berpenampilan sederhana.

Tabel 4.4
Membeli sesuatu tidak berlebihan

No	Alternatif Jawaban	F	%
4	a. Selalu	12	29.27
	b. Sering	22	53.66
	c. Kadang-kadang	3	7.32
	d. Pernah	4	9.76
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh persentase (29,27%) menyatakan selalu membeli sesuatu tidak berlebihan, lebih dari setengahnya (53,66%) menyatakan



sering membeli sesuatu tidak berlebihan, dan sebagian (7,32%) menyatakan kadang-kadang saja membeli sesuatu tidak berlebihan, dan sebagian lagi (9,76%) menyatakan pernah membeli sesuatu tidak berlebihan.

Tabel 4.5
Menghormati Atasan

No	Alternatif Jawaban	f	%
5	a. Selalu	17	41.46
	b. Sering	20	48.78
	c. Kadang-kadang	4	9.76
	d. Pernah	0	0.00
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh perentase (41,46%) menyatakan selalu menghormati atasan, sebagian lagi mendekati setengahnya (48,78%) menyatakan sering menghormati atasan dan sebagian kecil (9,76%) menyatakan kadang-kadang menghormati atasan.

Tabel 4.6
Menghargai Seniornya

No	Alternatif Jawaban	f	%
6	a. Selalu	18	43.90
	b. Sering	22	53.66
	c. Kadang-kadang	1	2.44
	d. Pernah	0	0.00
	e. Tidak pernah	0	0.00



Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh persentase (43,90%) selalu menghargai seniornya, sebagian lagi lebih dari setengahnya (53,66%) menyatakan sering menghargai seniornya, dan sebagian kecil (2,44%) menyatakan kadang-kadang menghargai seniornya.

Tabel 4.7
Salat Dzuhur Bersama Di Sekolah

No	Alternatif Jawaban	f	%
7	a. Selalu	18	43.90
	b. Sering	20	48.78
	c. Kadang-kadang	3	7.32
	d. Pernah	0	0.00
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh persentase (43,90%) selalu salat duhur bersama di sekolah, sebagian lagi mendekati setengahnya (48,78%) menyatakan sering salat duhur bersama, dan sebagian kecil (7,32%) menyatakan kadang-kadang salat dzuhur bersama di sekolah



Tabel 4.8**Salat Wajib Di Laksanakan Secara Berjamaah**

No	Alternatif Jawaban	f	%
8	a. Selalu	15	36.59
	b. Sering	21	51.22
	c. Kadang-kadang	4	9.76
	d. Pernah	1	2.44
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang mendapat persentase (70,73%) menyatakan selalu salat wajib di laksanakan secara berjamaah., sebagian lebih dari setengahnya (51,22%) menyatakan sering salat wajib di laksanakan secara berjamaah, sebagian lagi (9,76%) menyatakan kadang-kadang salat wajib di laksanakan secara berjamaah, dan sebagian kecil (2,44%) menyatakan pernah salat wajib di laksanakan secara berjamaah.

Tabel 4.9**Bersikap Mandiri Dalam Menyelesaikan Tugas**

No	Alternatif Jawaban	f	%
9	a. Selalu	12	29.27
	b. Sering	19	46.34
	c. Kadang-kadang	6	14.63
	d. Pernah	4	9.76
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00



Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden memperoleh persentase (29,27%) menyatakan selalu bersikap mandiri dalam menjalankan tugas, sebagian (46,34%) menyatakan sering bersikap mandiri dalam menjalankan tugas, dan sebagian kecil (14,64%) menyatakan kadang-kadang bersikap mandiri dalam menjalankan tugas, dan sebagian kecil (9,76%) menyatakan pernah bersikap mandiri dalam menjalankan tugas.

Tabel 4.10
Bertanggung Jawab Dalam Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	f	%
10	a. Selalu	10	24.39
	b. Sering	19	46.34
	c. Kadang-kadang	8	19.51
	d. Pernah	4	9.76
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh persentase (24,39%) menyatakan selalu bertanggung jawab dalam pekerjaan, sebagian (46,34%) menyatakan sering bertanggung jawab dalam pekerjaan, dan sebagian lebih (19,51%) menyatakan kadang-kadang saja bertanggung jawab dalam pekerjaan, dan sebagian kecil (9,76%) menyatakan pernah bertanggung jawab dalam pekerjaan.



Tabel 4.11
Salat Tepat Waktu

No	Alternatif Jawaban	f	%
11	a. Selalu	11	26.83
	b. Sering	24	58.54
	c. Kadang-kadang	5	12.20
	d. Pernah	1	2.44
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh persentase (26,83%) menyatakan selalu salat tepat waktu, sebagian lebih dari setengahnya (58,54%) menyatakan sering salat tepat waktu, sebagian lagi (12,20%) menyatakan kadang-kadang saja salat tepat waktu, dan sebagian kecil (2,44%) menyatakan salat tepat waktu.

Tabel 4.12
Zakat Fitrah Pada Bulan Ramadhan Di Sekolah

No	Alternatif Jawaban	f	%
12	a. Selalu	11	26.83
	b. Sering	26	63.41
	c. Kadang-kadang	4	9.76
	d. Pernah	0	0.00
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh persentase (26,83 %) menyatakan selalu Zakat Fitrah di bulan Ramadhan di sekolah (63,41 %) menyatakan sering Zakat Fitrah di



bulan ramadhan di sekolah (9,76 %) menyatakan kadang-kadang Zakat Fitrah pada bulan Ramadhan di sekolah.

Tabel 4.13
Berpuasa Pada Hari Senin Dan Kamis

No	Alternatif Jawaban	f	%
12	a. Selalu	11	26.83
	b. Sering	26	63.41
	c. Kadang-kadang	4	9.76
	d. Pernah	0	0.00
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh perentase (26,83%) menyatakan selalu berpuasa senin dan kamis, sebagian lebih dari setengahnya (63,41%) menyatakan sering berpuasa senin dan kamis, dan sebagian lagi (9,76%) menyatakan kadang-kadang saja berpuasa senin dan kamis.

Tabel 4.14
Puasa Syawal

No	Alternatif Jawaban	f	%
14	a. Selalu	11	26.83
	b. Sering	23	56.10
	c. Kadang-kadang	7	17.07
	d. Pernah	0	0.00
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00



Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh perentase (26,83%) menyatakan selalu puasa syawal, sebagian lebih dari setengahnya (56,10%) menyatakan sering puasa syawal, dan sebagian lagi (17,07%) menyatakan kadang-kadang puasa syawal.

Tabel 4.15
Berkata Jujur

No	Alternatif Jawaban	f	%
15	a. Selalu	7	17.07
	b. Sering	23	56.10
	c. Kadang-kadang	10	24.39
	d. Pernah	1	2.44
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh (17,07%) menyatakan selalu berkata jujur, lebih dari setengahnya (56,10%) menyatakan sering berkata jujur, sebagian (24,39%) menyatakan kadang-kadang berkata jujur, dan(2,44%) menyatakan pernah berkata jujur.

Tabel 4.16
Ramah Tamah/Sopan Santun

No	Alternatif Jawaban	f	%
16	a. Selalu	8	19.51
	b. Sering	25	60.98
	c. Kadang-kadang	8	19.51
	d. Pernah	0	0.00
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00



Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh (19,51%) menyatakan selalu ramah tamah/sopan santun, lebih dari setengahnya (60,98%) menyatakan sering ramah-tamah/sopan santun, dan sebagian (19,51%) menyatakan kadang-kadang ramah-tamah/sopan santun.

Tabel 4.17
Memberikan Bantuan Kepada Yang Membutuhkan

No	Alternatif Jawaban	f	%
17	a. Selalu	9	21.95
	b. Sering	20	48.78
	c. Kadang-kadang	8	19.51
	d. Pernah	4	9.76
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh (21,95%) menyatakan selalu memberikan bantuan kepada orang yang membutuhkannya, sebagian mendekati setengahnya (48,78%) menyatakan sering memberikan bantuan kepada orang yang membutuhkannya, dan sebagian lagi (19,51%) menyatakan kadang-kadang memberikan bantuan kepada orang yang membutuhkannya, dan sebagian kecil (9,76%) menyatakan pernah memberikan bantuan kepada orang yang membutuhkannya.



Tabel 4.18

**Mementingkan Kepentingan Umum
Daripada Kepentingan Pribadi**

No	Alternatif Jawaban	f	%
18	a. Selalu	10	24.39
	b. Sering	11	26.83
	c. Kadang-kadang	12	29.27
	d. Pernah	2	4.88
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		35	85.37

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh (24,39%) menyatakan selalu mementingkan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi, sebagian (26,83%) menyatakan sering mementingkan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi, dan sebagian lagi (29,27%) menyatakan kadang-kadang mementingkan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi, dan sebagian kecil (4,88%) menyatakan pernah mementingkan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi.

Tabel 4.19

Makan Sambil Duduk

No	Alternatif Jawaban	f	%
19	a. Selalu	7	17.07
	b. Sering	25	60.98
	c. Kadang-kadang	6	14.63
	d. Pernah	3	7.32
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00



Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh (17,07%) menyatakan selalu makan sambil duduk, sebagian lebih dari setengahnya (60,98%) menyatakan sering makan sambil duduk, sebagian lagi (14,63%) menyatakan kadang-kadang saja makan sambil duduk, dan sebagian kecil (7,32%) menyatakan pernah makan sambil duduk.

Tabel 4.20
Menjaga Keharmonisan Dengan Rekan Kerja

No	Alternatif Jawaban	f	%
20	a. Selalu	13	31.71
	b. Sering	19	46.34
	c. Kadang-kadang	7	17.07
	d. Pernah	2	4.88
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden memperoleh persentase (31,71%) menyatakan selalu menjaga keharmonisan dengan rekan kerja, sebagian (46,34%) menyatakan sering menjaga keharmonisan dengan rekan kerja dan sebagian lagi (17,07%) menyatakan kadang-kadang menjaga keharmonisan dengan rekan kerja, dan sebagian kecil (4,88%) menyatakan pernah menjaga keharmonisan dengan rekan kerja.



Sedangkan dalam bentuk skor hasil angket variabel X1 sebagai berikut:

No.	Nilai	No.	Nilai
1	92	26	61
2	91	27	75
3	90	28	82
4	76	29	75
5	78	30	83
6	75	31	61
7	78	32	81
8	86	33	88
9	82	34	86
10	79	35	64
11	68	36	80
12	78	37	86
13	78	38	87
14	83	39	83
15	75	40	81
16	77	41	61
17	90	42	
18	72	43	
19	78	44	
20	79	45	
21	83	46	
22	78	47	
23	88	48	
24	80	49	
25	79	50	
Jumlah =		3247	
Rata-rata =		79.20	



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Variabel (x2)

Instrumen implementasi kompetensi kepala sekolah menurut Oteng S (1983) mengemukakan jenis jenis kegiatan kompetensi yang dimiliki kepala sekolah yaitu: 1) kompetensi perencanaan 2) kompetensi pengorganisasian. 3)kompetensi penggerakan . 4) kompetensi pengawasan.

Tabel 4.21
Kepala Sekolah Dalam Membuat Suatu Tindakan Sesuai Dengan Rencana Yang Telah Ditentukan

No	Alternatif Jawaban	f	%
1	a. Selalu	17	41.46
	b. Sering	18	43.90
	c. Kadang-kadang	6	14.63
	d. Pernah	0	0.00
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh (41,46 %) menyatakan selalu kepala sekolah dalam membuat suatu tindakan sesuai dengan rencana, dan sebagian lagi (43,90 %) menyatakan sering kepala sekolah dalam membuat suatu tindakan sesuai dengan rencana, dan sebagian (14,63 %) menyatakan kadang-kadang saja kepala sekolah dalam membuat suatu tindakan sesuai dengan rencana.



Tabel 4.22

Rencana Kegiatan Yang Dibuat Dijalankan Sesuai Dengan Rencana

No	Alternatif Jawaban	f	%
2	a. Selalu	16	39.02
	b. Sering	22	53.66
	c. Kadang-kadang	3	7.32
	d. Pernah	0	0.00
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh (39,02%) menyatakan selalu rencana kegiatan yang dibuat dijalankan sesuai dengan rencana, lebih dari setengahnya (53,66 %) menyatakan sering rencana kegiatan yang dibuat dijalankan sesuai dengan rencana, dan sebagian kecil (7,32 %) menyatakan kadang-kadang rencana kegiatan yang dibuat dijalankan sesuai dengan rencana.

Tabel 4.23

Membuat Perencanaan Melibatkan Semua Aspek

No	Alternatif Jawaban	f	%
3	a. Selalu	17	41.46
	b. Sering	20	48.78
	c. Kadang-kadang	3	7.32
	d. Pernah	1	2.44
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh (41,46 %) menyatakan selalu membuat perencanaan



melibatkan semua aspek, dan sebagian (48,78 %) menyatakan sering membuat perencanaan melibatkan semua aspek, sebagian lagi (7,32 %) menyatakan kadang-kadang membuat perencanaan melibatkan semua aspek, dan sebagian kecil (2,44 %) menyatakan pernah membuat perencanaan melibatkan semua aspek.

Tabel 4.24
Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Tugas Sesuai Ketentuan

No	Alternatif Jawaban	f	%
4	a. Selalu	15	36.59
	b. Sering	18	43.90
	c. Kadang-kadang	3	7.32
	d. Pernah	5	12.20
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh (36,59 %) menyatakan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai ketentuan, dan sebagian (43,90 %) menyatakan sering tepat waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai ketentuan, sebagian kecil (7,32 %) menyatakan kadang-kadang tepat waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai ketentuan, dan sebagian lagi (12,20 %) menyatakan pernah tepat waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai ketentuan.



Tabel 4.25**Saya Berusaha Mengurangi Kesalahan Dalam Menjalankan Tugas**

No	Alternatif Jawaban	f	%
5	a. Selalu	13	31.71
	b. Sering	23	56.10
	c. Kadang-kadang	4	9.76
	d. Pernah	1	2.44
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh (31,71 %) menyatakan selalu berusaha mengurangi kesalahan dalam menjalankan tugas, lebih dari setengahnya (56,10 %) menyatakan sering berusaha mengurangi kesalahan dalam menjalankan tugas, sebagian lagi (9,76 %) menyatakan kadang-kadang saja berusaha mengurangi kesalahan dalam menjalankan tugas, dan sebagian kecil (2,44 %) menyatakan pernah berusaha mengurangi kesalahan dalam menjalankan tugas.

Tabel 4.26**Selalu Mendelegasikan Tugas Kepada Bawahan**

No	Alternatif Jawaban	f	%
6	a. Selalu	13	31.71
	b. Sering	23	56.10
	c. Kadang-kadang	5	12.20
	d. Pernah	0	0.00
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00



Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh (31,71 %) menyatakan selalu mendelegasikan tugas kepada bawahan, lebih dari setengahnya (56,10 %) menyatakan sering mendelegasikan tugas kepada bawahan dan sebagian (12,20 %) menyatakan kadang-kadang saja mendelegasikan tugas kepada bawahan.

Tabel 4.27
Memberikan Bimbingan dalam Tugas

No	Alternatif Jawaban	f	%
7	a. Selalu	10	24.39
	b. Sering	23	56.10
	c. Kadang-kadang	8	19.51
	d. Pernah	0	0.00
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh (24,39 %) menyatakan selalu berusaha memberikan bimbingan dalam tugas, lebih dari setengahnya (56,10 %) menyatakan sering memberikan bimbingan dalam tugas dan sebagian (19,51 %) menyatakan kadang-kadang memberikan bimbingan dalam tugas.



Tabel 4.28

**Kegiatan Yang Dibuat Oleh Kepala Sekolah
Terlebih dahulu Diorganisir**

No	Alternatif Jawaban	f	%
8	a. Selalu	12	29.27
	b. Sering	22	53.66
	c. Kadang-kadang	4	9.76
	d. Pernah	3	7.32
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh (29,27 %) menyatakan selalu kegiatan yang dibuat oleh kepala sekolah terlebih diorganisir, dan sebagian (53,66 %) menyatakan sering kegiatan yang dibuat oleh kepala sekolah terlebih diorganisir, dan sebagian lagi (9,76 %) menyatakan kadang-kadang kegiatan yang dibuat oleh kepala sekolah terlebih diorganisir, dan sebagian kecil (7,32 %) menyatakan pernah kegiatan yang dibuat oleh kepala sekolah terlebih diorganisir

Tabel 4.29

Menggunakan Kewibawaan Untuk Menarik Perhatian Bawahan

No	Alternatif Jawaban	f	%
9	a. Selalu	13	31.71
	b. Sering	19	46.34
	c. Kadang-kadang	6	14.63
	d. Pernah	3	7.32
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00



Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh (31,71 %) selalu tidak menggunakan kewibawaan untuk menarik perhatian bawahan, sebagian (46,34 %) menyatakan sering tidak menggunakan kewibawaan untuk menarik perhatian perhatian bawahan, sebagian lagi (14,63 %) menyatakan kadang-kadang saja tidak menggunakan kewibawaan untuk menarik perhatian bawahan, dan sebagian kecil (7,32 %) menyatakan pernah tidak menggunakan kewibawaan untuk menarik perhatian bawahan.

Tabel 4.30

Adanya Pembagian Tugas Dan Wewenang

No	Alternatif Jawaban	f	%
10	a. Selalu	13	31.71
	b. Sering	26	63.41
	c. Kadang-kadang	2	4.88
	d. Pernah	0	0.00
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh (31,71 %) menyatakan selalu adanya pembagian tugas dan wewenang, lebih setengahnya (63,41 %) menyatakan sering adanya pembagian tugas dan wewenang dan sebagian kecil (4,88 %) menyatakan kadang-kadang adanya pembagian tugas dan wewenang.



Tabel 4.31

Menjalankan Tugas Sesuai Dengan Tugas Dan Fungsinya Masing - Masing

No	Alternatif Jawaban	f	%
11	a. Selalu	10	24.39
	b. Sering	11	26.83
	c. Kadang-kadang	12	29.27
	d. Pernah	2	4.88
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		35	85.37

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh (24,39 %) menyatakan selalu menjalankan tugas sesuai dengan tugas dan fungsinya masing - masing, sebagian (26,83 %) menyatakan sering menjalankan tugas sesuai dengan tugas dan fungsinya masing - masing, sebagian lagi (29,27%) menyatakan kadang-kadang menjalankan tugas sesuai dengan tugas dan fungsinya masing - masing, dan sebagian kecil (4,88 %) menyatakan pernah menjalankan tugas sesuai dengan tugas dan fungsinya masing - masing.

Tabel 4.32

Segala Kegiatan Harus Terorganisir

No	Alternatif Jawaban	f	%
12	a. Selalu	15	36.59
	b. Sering	25	60.98
	c. Kadang-kadang	1	2.44
	d. Pernah	0	0.00
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00



Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh (36,59 %) menyatakan selalu segala kegiatan harus terorganisir, lebih dari setengahnya (60,98 %) menyatakan sering segala kegiatan harus terorganisir, dan sebagian kecil (2,44 %) menyatakan kadang-kadang segala kegiatan harus terorganisir.

Tabel 4.33
Memberikan Arahan Dalam Segala Kegiatan

No	Alternatif Jawaban	f	%
13	a. Selalu	7	17.07
	b. Sering	24	58.54
	c. Kadang-kadang	8	19.51
	d. Pernah	2	4.88
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh (17,07 %) menyatakan selalu memberikan arahan dalam segala kegiatan, lebih dari setengahnya (58,54 %) menyatakan sering memberikan arahan dalam segala kegiatan, sebagian (19,51 %) menyatakan kadang-kadang memberikan arahan dalam segala kegiatan, dan sebagian kecil (4,88 %) menyatakan pernah memberikan arahan dalam segala kegiatan.



Tabel 4.34**Mengembangkan Kegiatan Ekstrakurikuler Di Sekolah**

No	Alternatif Jawaban	f	%
14	a. Selalu	7	17.07
	b. Sering	27	65.85
	c. Kadang-kadang	6	14.63
	d. Pernah	1	2.44
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh (17,07 %) menyatakan selalu mengembangkan kegiatan ekstrakurikuler di sekolah, lebih dari setengahnya (65,85 %) menyatakan sering mengembangkan kegiatan ekstrakurikuler di sekolah, sebagian (14,63 %) menyatakan kadang-kadang mengembangkan kegiatan ekstrakurikuler di sekolah, dan sebagian kecil (2,44 %) menyatakan pernah mengembangkan kegiatan ekstrakurikuler di sekolah.

Tabel 4.35**Memberikan Motivasi Kepada Bawahan**

No	Alternatif Jawaban	f	%
15	a. Selalu	10	24.39
	b. Sering	26	63.41
	c. Kadang-kadang	5	12.20
	d. Pernah	0	0.00
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00



Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh (24,39 %) menyatakan selalu memberikan motivasi kepada bawahan, lebih dari setengahnya (63,41 %) menyatakan sering memberikan motivasi kepada bawahan, dan sebagian (12,20 %) menyatakan kadang-kadang memberikan motivasi kepada bawahan.

Tabel 4.36

Memberikan Kebebasan Terhadap Bawahan Untuk Berpendapat

No	Alternatif Jawaban	f	%
16	a. Selalu	9	21.95
	b. Sering	24	58.54
	c. Kadang-kadang	8	19.51
	d. Pernah	0	0.00
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh (21,95 %) menyatakan selalu memberikan kebebasan terhadap bawahan untuk berpendapat, lebih dari setengahnya (58,54 %) menyatakan sering memberikan kebebasan terhadap bawahan untuk berpendapat, dan sebagian (19,51 %) menyatakan kadang-kadang memberikan kebebasan terhadap bawahan untuk berpendapat.



Tabel 4.37

Memonitoring Kegiatan Proses Belajar Mengajar

No	Alternatif Jawaban	f	%
17	a. Selalu	8	19.51
	b. Sering	26	63.41
	c. Kadang-kadang	5	12.20
	d. Pernah	2	4.88
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh (19,51 %) menyatakan selalu memonitoring kegiatan proses belajar mengajar, lebih dari setengahnya (63,41 %) menyatakan memonitoring kegiatan proses belajar mengajar, sebagian (12,20 %) menyatakan kadang-kadang memonitoring kegiatan proses belajar mengajar, dan sebagian lagi (4,88 %) menyatakan pernah memonitoring kegiatan proses belajar mengajar.

Tabel 4.38

Mengevaluasi setiap kegiatan yang telah dilakukan

No	Alternatif Jawaban	f	%
18	a. Selalu	8	19.51
	b. Sering	21	51.22
	c. Kadang-kadang	10	24.39
	d. Pernah	2	4.88
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh (19,51 %) menyatakan selalu mengevaluasi setiap kegiatan yang telah dilakukan, lebih dari setengahnya (51,22 %) menyatakan sering mengevaluasi setiap kegiatan yang telah dilakukan, sebagian (24,39 %) menyatakan kadang-kadang mengevaluasi setiap kegiatan yang telah dilakukan, dan sebagian kecil (4,88 %) menyatakan pernah mengevaluasi setiap kegiatan yang telah dilakukan.

Tabel 4.39

Mengabsen Kehadiran Bawahan Tiap Pagi

No	Alternatif Jawaban	f	%
19	a. Selalu	11	26.83
	b. Sering	28	68.29
	c. Kadang-kadang	2	4.88
	d. Pernah	0	0.00
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh (26,83 %) menyatakan selalu mengabsen kehadiran bawahan tiap pagi, lebih dari setengahnya (68,29 %) menyatakan sering mengabsen kehadiran bawahan tiap pagi, dan sebagian kecil (4,88 %) menyatakan kadang-kadang mengabsen kehadiran bawahan tiap pagi.



Tabel 4.40
Mengecek Hasil Kerja Bawahan

No	Alternatif Jawaban	f	%
20	a. Selalu	11	26.83
	b. Sering	28	68.29
	c. Kadang-kadang	2	4.88
	d. Pernah	0	0.00
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh (26,83 %) menyatakan selalu mengecek hasil kerja bawahan, lebih dari setengahnya (68,29 %) menyatakan sering mengecek hasil kerja bawahan, dan sebagian kecil (4,88 %) menyatakan kadang-kadang mengecek hasil kerja bawahan.

Sedangkan dalam bentuk skor hasil angket variabel X2 sebagai berikut:

No.	Nilai	No.	Nilai
1	96	26	63
2	94	27	77
3	90	28	89
4	78	29	72
5	79	30	81
6	78	31	90
7	80	32	82
8	94	33	82
9	82	34	81
10	76	35	84
11	72	36	84



12	79	37	81
13	74	38	84
14	77	39	84
15	76	40	86
16	82	41	63
17	95	42	
18	73	43	
19	78	44	
20	85	45	
21	78	46	
22	76	47	
23	90	48	
24	78	49	
25	63	50	
Jumlah =		3306	
Rata-rata =		80.63	

3. Variabel (Y)

Indikator prestasi kerja guru Pendidikan Agama Islam (PAI) yang dicapai. Adapun kisi-kisinya meliputi : 1) Penyelesaian pekerjaan pada waktunya (2) Pertunjukkan keahlian dan kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaan (3) Pertunjukkan kreativitas dan inisiatif, dan (4) Pemenuhan target " (Bacal, 1999).

Adapun prestasi kerja guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMP Negeri 3 Jatiwangi Kabupaten Majalengka tergambar dalam tabel berikut :



Tabel 4.41
Berdedikasi Tinggi

No	Alternatif Jawaban	f	%
1	a. Selalu	20	48.78
	b. Sering	21	51.22
	c. Kadang-kadang	0	0.00
	d. Pernah	0	0.00
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh persentase (48,78 %) selalu berdedikasi tinggi, dan lebih dari setengahnya (51,22 %) menyatakan sering berdedikasi tinggi.

Tabel 4.42
Tanggap Terhadap Perubahan

No	Alternatif Jawaban	f	%
2	a. Selalu	18	43.90
	b. Sering	21	51.22
	c. Kadang-kadang	2	4.88
	d. Pernah	0	0.00
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh persentase (43,90 %) tanggap terhadap perubahan, sedangkan lebih dari setengahnya (51,22 %) menyatakan sering tanggap terhadap perubahan, dan sebagian kecil (4,88 %) menyatakan kadang-kadang tanggap terhadap perubahan



Tabel 4.43**Cepat Dan Tepat Dalam Menyelesaikan Pekerjaan**

No	Alternatif Jawaban	f	%
3	a. Selalu	20	48.78
	b. Sering	19	46.34
	c. Kadang-kadang	2	4.88
	d. Pernah	0	0.00
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh persentase (48,78 %) menyatakan selalu cepat dan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian (46,34 %) meyatan sering cepat dan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan, dan sebagian kecil (4,88 %)cepat dan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.44**Mengembangkan Bakat Kreasi Anak Didik**

No	Alternatif Jawaban	f	%
4	a. Selalu	12	29.27
	b. Sering	22	53.66
	c. Kadang-kadang	6	14.63
	d. Pernah	1	2.44
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden kurang dari setengahnya (29,27 %) menyatakan selalu mengembangkan bakat kreasi yang di miliki, lebih dari setengahnya (53,66 %) menyatakan



sering mengembangkan bakat kreasi yang di miliki dan sebagian lagi (14,63 %), menyatakan kadang-kadang mengembangkan bakat kreasi yang di miliki, dan sebagian kecil lagi (2,44%) menyatakan pernah mengembangkan bakat kreasi yang di miliki.

Tabel 4.45

Mempunyai Visi dan Misi Dalam Berkreativitas

No	Alternatif Jawaban	f	%
5	a. Selalu	0	0.00
	b. Sering	23	56.10
	c. Kadang-kadang	10	24.39
	d. Pernah	8	19.51
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden lebih dari setengahnya (56,10 %) menyatakan sering mempunyai visi dan misi dalam berkreatifitas, sebagian lagi (24,39 %) menyatakan kadang-kadang mempunyai visi dan visi dalam berkreativitas,dan sebagian kecil lagi (19,51 %), menyatakan pernah mempunyai visi dan misi dalam berkreativitas.

Tabel 4.46

Mengadakan Pertunjukan Seni Budaya Islami Pada Hari Besar Islam

No	Alternatif Jawaban	f	%
6	a. Selalu	11	26.83
	b. Sering	26	63.41
	c. Kadang-kadang	3	7.32
	d. Pernah	1	2.44
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00



Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden kurang dari setengahnya (26,83 %) menyatakan selalu mengadakan pertunjukan seni budaya islami pada hari besar islam, lebih dari setengahnya (63,41 %) menyatakan sering mengadakan pertunjukan seni budaya islami pada hari besar islam, sebagian lagi (7,32 %) menyatakan kadang-kadang mengadakan pertunjukan seni budaya islami pada hari besar islam, dan sebagian kecil (2,44 %) menyatakan pernah mengadakan pertunjukan seni budaya islami pada hari besar islam.

Tabel 4.47
Tepat Waktu Dalam Melaksanakan Proses Pembelajaran

No	Alternatif Jawaban	f	%
7	a. Selalu	6	14.63
	b. Sering	19	46.34
	c. Kadang-kadang	11	26.83
	d. Pernah	5	12.20
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden sebagian (14,63 %) selalu tepat waktu dalam melaksanakan proses pembelajaran, mendekati setengahnya yaitu (46,34 %) menyatakan sering tepat waktu dalam melaksanakan proses pembelajaran, sebagian lagi (26,83 %) kadang-kadang tepat waktu dalam melaksanakan proses pembelajaran, dan sebagian kecil (12,20 %) menyatakan pernah tepat waktu dalam melaksanakan proses pembelajaran.



Tabel 4. 48
Dalam Menyusun Program Pembelajaran,
Saya Sesuaikan Dengan Kalender Pendidikan

No	Alternatif Jawaban	f	%
8	a. Selalu	11	26.83
	b. Sering	22	53.66
	c. Kadang-kadang	4	9.76
	d. Pernah	4	9.76
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden dengan persentase (26,83 %) menyatakan selalu dalam menyusun program pembelajaran, disesuaikan dengan kalender pendidikan., lebih dari setengahnya (53,66 %) menyatakan sering dalam menyusun program pembelajaran, disesuaikan dengan kalender pendidikan., sebagian kecil (9,76 %) kadang-kadang dalam menyusun program pembelajaran, disesuaikan dengan kalender pendidikan, dan sebagian kecil lagi (9,76 %) menyatakan pernah dalam menyusun program pembelajaran menyesuaikan dengan kalender pendidikan.

Tabel 4.49
Mengembangkan Bakat Anak Melalui Ekstrakurikuler

No	Alternatif Jawaban	f	%
9	a. Selalu	15	36.59
	b. Sering	23	56.10
	c. Kadang-kadang	3	7.32
	d. Pernah	0	0.00
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00



Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh persentase (36,59 %) menyatakan selalu tepat mengembangkan bakat anak melalui ekstrakurikuler, lebih dari setengahnya (56,10 %) menyatakan sering mengembangkan bakat anak melalui ekstrakurikuler dan sebagian kecil (7,32 %) menyatakan kadang-kadang saja mengembangkan bakat anak melalui ekstrakurikuler.

Tabel 4.50

Saya Berusaha Mengurangi Kesalahan Dalam Menjalankan Tugas.

No	Alternatif Jawaban	f	%
10	a. Selalu	15	36.59
	b. Sering	23	56.10
	c. Kadang-kadang	3	7.32
	d. Pernah	0	0.00
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh persentase (36,59 %) menyatakan selalu berusaha mengurangi kesalahan dalam menjalankan tugas, lebih dari setengahnya (56,10 %) menyatakan sering berusaha mengurangi kesalahan dalam menjalankan tugas dan sebagian kecil (7,32 %) menyatakan kadang-kadang saja berusaha mengurangi kesalahan dalam menjalankan tugas.



Tabel 4.51**Saya Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Tugas**

No	Alternatif Jawaban	f	%
11	a. Selalu	14	34.15
	b. Sering	23	56.10
	c. Kadang-kadang	4	9.76
	d. Pernah	0	0.00
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden kurang dari setengahnya (34,15 %) menyatakan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, lebih dari setengahnya (56,10 %) menyatakan sering tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, dan sebagian kecil (4,88 %) menyatakan kadang-kadang saja tepat waktu dalam menyelesaikan tugas.

Tabel 4.52**Menjalankan Tugas Tidak Mesti Harus Disuruh**

No	Alternatif Jawaban	f	%
12	a. Selalu	7	17.07
	b. Sering	26	63.41
	c. Kadang-kadang	8	19.51
	d. Pernah	0	0.00
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh persentase (17,07 %) menyatakan selalu menjalankan tugas tidak mesti harus disuruh, lebih dari setengahnya (63,41 %) menyatakan sering menjalankan tugas tidak mesti harus disuruh dan



sebagian kecil (19,51 %) menyatakan kadang-kadang saja menjalankan tugas tidak mesti harus disuruh.

Tabel 4.53
Membuat Rencana Kegiatan Yang Akan Dikerjakan

No	Alternatif Jawaban	f	%
13	a. Selalu	4	9.76
	b. Sering	24	58.54
	c. Kadang-kadang	8	19.51
	d. Pernah	5	12.20
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh persentase (9,76 %) menyatakan selalu membuat rencana kegiatanyang akan dikerjakan, lebih dari setengahnya (58,54 %) menyatakan sering membuat rencana kegiatan yang akan dikerjakan, dan sebagian lagi (12,20 %) menyatakan kadang-kadang saja membuat rencana kegiatan yang akan dilakukan.

Tabel 4.54
Saya Mengerahkan Seluruh Kemampuan Agar Siswa Dapat Mencapai Prestasi Terbaik.

No	Alternatif Jawaban	f	%
14	a. Selalu	12	29.27
	b. Sering	22	53.66
	c. Kadang-kadang	6	14.63
	d. Pernah	1	2.44
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00



Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh persentase (29,27 %) menyatakan selalu mengerahkan seluruh kemampuan agar siswa dapat mencapai prestasi terbaik., lebih dari setengahnya (53,66 %) menyatakan sering mengerahkan seluruh kemampuan agar siswa dapat mencapai prestasi terbaik, dan sebagian lagi (14,63 %) menyatakan kadang-kadang saja mengerahkan seluruh kemampuan agar siswa dapat mencapai prestasi terbaik, dan sebagian lagi (2,44 %), mengerahkan seluruh kemampuan agar siswa dapat mencapai prestasi terbaik.

Tabel 4.55

Saya Memiliki Inisiatif Dalam Melakukan Hal-hal Terbaik Untuk Meningkatkan Kualitas Kerja.

No	Alternatif Jawaban	f	%
15	a. Selalu	11	26.83
	b. Sering	25	60.98
	c. Kadang-kadang	5	12.20
	d. Pernah	0	0.00
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh persentase (26,83 %) menyatakan selalu memiliki inisiatif dalam melakukan hal-hal terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja., lebih dari setengahnya (60,98 %) menyatakan sering memiliki inisiatif dalam melakukan hal-hal terbaik untuk meningkatkan kualitas



kerja, dan sebagian kecil (12,20%) menyatakan kadang-kadang saja memiliki inisiatif dalam melakukan hal-hal terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja.

Tabel 4.56

Percaya Diri Dalam Mengerjakan Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	f	%
16	a. Selalu	13	31.71
	b. Sering	25	60.98
	c. Kadang-kadang	3	7.32
	d. Pernah	0	0.00
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh persentase (31,71 %) menyatakan selalu berusaha percaya diri dalam mengerjakan pekerjaan, lebih dari setengahnya (60,98 %) menyatakan sering berusaha percaya diri dalam mengerjakan pekerjaan, dan sebagian kecil (7,32 %) menyatakan kadang-kadang saja berusaha percaya diri dalam mengerjakan pekerjaan.

Tabel 4.57

Kerjasama Yang Baik Dalam Bentuk Saling Mendorong Saya Untuk Bekerja Keras Dan Mnyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik.

No	Alternatif Jawaban	f	%
17	a. Selalu	9	21.95
	b. Sering	20	48.78
	c. Kadang-kadang	10	24.39
	d. Pernah	2	4.88
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00



Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh persentase lebih dari setengahnya (21,95 %) menyatakan selalu kerjasama yang baik dalam bentuk saling mendorong saya untuk bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sebagian (48,78 %) menyatakan sering kerjasama yang baik dalam bentuk saling mendorong saya untuk bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. dan sebagian kecil (24,39 %) menyatakan kadang-kadang saja kerjasama yang baik dalam bentuk saling mendorong saya untuk bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan sebagian kecil (4,88) pernah kerjasama yang baik dalam bentuk saling mendorong saya untuk bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik

Tabel 4.58
Mampu Mengatasi Masalah Yang Dihadapi

No	Alternatif Jawaban	f	%
18	a. Selalu	10	24.39
	b. Sering	26	63.41
	c. Kadang-kadang	4	9.76
	d. Pernah	1	2.44
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh persentase (24,39 %) menyatakan selalu mampu mengatasi masalah yang dihadapi, yang memperoleh persentase lebih dari



setengahnya (63,41 %) menyatakan sering mampu mengatasi masalah yang dihadapi, sebagian lagi (9,76 %) menyatakan kadang-kadang saja mampu mengatasi masalah yang dihadapi, dan sebagian kecil (2,44) berusaha mampu mengatasi masalah yang dihadapi.

Tabel 4.59

Bagi saya,Keberhasilam Dalam Melaksanakan Tugas Merupakan Hal Yang Utama

No	Alternatif Jawaban	f	%
19	a. Selalu	7	17.07
	b. Sering	23	56.10
	c. Kadang-kadang	10	24.39
	d. Pernah	1	2.44
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh persentase (17,07 %) menyatakan selalu bagi saya, keberhasilam dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang utama, responden yang memperoleh persentase lebih dari setengahnya (56,10 %) menyatakan sering bagi saya, keberhasilam dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang utama, sebagian lagi (24,39 %) menyatakan kadang-kadang saja bagi saya, keberhasilam dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang utama, dan sebagian kecil (2,44 %) menyatakan pernah bagi saya, keberhasilam dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang utama.



Tabel 4.60

Introspeksi Diri Dalam Menjalankan Tugas

No	Alternatif Jawaban	f	%
20	a. Selalu	16	39.02
	b. Sering	14	34.15
	c. Kadang-kadang	9	21.95
	d. Pernah	2	4.88
	e. Tidak pernah	0	0.00
Jumlah		41	100.00

Dari tabel di atas diperoleh gambaran dan hasilnya adalah responden yang memperoleh persentase (39,02 %) menyatakan selalu introspeksi diri dalam menjalankan tugas, sebagian (34,15 %) menyatakan sering introspeksi diri dalam menjalankan tugas, sebagian lagi (21,95 %) menyatakan kadang-kadang introspeksi diri dalam menjalankan tugas, dan sebagian kecil (4,88 %) menyatakan pernah introspeksi diri dalam menjalankan tugas.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Sedangkan dalam bentuk skor hasil angket variabel Y sebagai berikut:

No.	Nilai	No.	Nilai
1	98	26	66
2	96	27	76
3	80	28	82
4	81	29	79
5	78	30	81
6	78	31	65
7	81	32	81
8	92	33	84
9	83	34	82
10	69	35	90
11	70	36	81
12	80	37	87
13	73	38	83
14	79	39	88
15	75	40	81
16	83	41	66
17	94	42	
18	73		
19	78		
20	81		
21	85		
22	78		
23	95		
24	83		
25	76		
Jumlah =		3311	
Rata-rata =		80.76	



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

B. Pembahasan Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Uji Validitas dimaksudkan adalah untuk menguji valid atau tidaknya instrumen penelitian yang berupa pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, dengan rumus korelasi internal (r_{it}) :

$$r_{it} = \frac{N \sum X_i \cdot X_t - \sum X_i \cdot \sum X_t}{\sqrt{\{ (n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2) (n \sum X_t^2 - (\sum X_t)^2) \}}}$$

Keterangan :

- r_{it} : Koefesien korelasi internal
 X_i : Skor untuk butir pertanyaan
 X_t : Total Skor
 n : Banyaknya Responden

Kemudian r_{it} hitung internal dibandingkan dengan r_{it} tabel. Bila r_{it} hitung internal lebih besar dari r_{it} tabel maka pertanyaan tersebut valid dan dapat digunakan, apabila r_{it} hitung kurang dari r_{it} tabel maka tidak valid dan pertanyaan tersebut tidak dapat digunakan



a. Tabel 4.61 Instrumen Keteladanan Guru

Butir Pertanyaan	r_{it} hitung	r_{it} tabel	Keterangan
VAR00001	0.862	0,308	valid
VAR00002	0.853	0,308	valid
VAR00003	0.863	0,308	valid
VAR00004	0.889	0,308	valid
VAR00005	0.869	0,308	valid
VAR00006	0.859	0,308	valid
VAR00007	0.859	0,308	valid
VAR00008	0.862	0,308	valid
VAR00009	0.851	0,308	valid
VAR00010	0.853	0,308	valid
VAR00011	0.853	0,308	valid
VAR00012	0.857	0,308	valid
VAR00013	0.859	0,308	valid
VAR00014	0.866	0,308	valid
VAR00015	0.861	0,308	valid
VAR00016	0.862	0,308	valid
VAR00017	0.848	0,308	valid
VAR00018	0.864	0,308	valid
VAR00019	0.858	0,308	valid
VAR00020	0.855	0,308	valid



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

b. Tabel 4.62 Instrumen Kompetensi Kepala Sekolah

Butir Pertanyaan	r_{it} hitung	r_{it} tabel	Keterangan
VAR00001	0.807	0,308	valid
VAR00002	0.813	0,308	valid
VAR00003	0.812	0,308	valid
VAR00004	0.806	0,308	valid
VAR00005	0.840	0,308	valid
VAR00006	0.826	0,308	valid
VAR00007	0.816	0,308	valid
VAR00008	0.812	0,308	valid
VAR00009	0.831	0,308	valid
VAR00010	0.822	0,308	valid
VAR00011	0.810	0,308	valid
VAR00012	0.821	0,308	valid
VAR00013	0.817	0,308	valid
VAR00014	0.818	0,308	valid
VAR00015	0.823	0,308	valid
VAR00016	0.823	0,308	valid
VAR00017	0.825	0,308	valid
VAR00018	0.823	0,308	valid
VAR00019	0.851	0,308	valid
VAR00020	0.862	0,308	valid

c. Tabel 4.63 Instrumen Prestasi Kerja Guru PAI

Butir Pertanyaan	rit hitung	r _{it} tabel	Keterangan
VAR00001	0.849	0,308	valid
VAR00002	0.845	0,308	valid
VAR00003	0.843	0,308	valid
VAR00004	0.841	0,308	valid
VAR00005	0.840	0,308	valid
VAR00006	0.850	0,308	valid
VAR00007	0.850	0,308	valid
VAR00008	0.846	0,308	valid
VAR00009	0.847	0,308	valid
VAR00010	0.850	0,308	valid
VAR00011	0.857	0,308	valid
VAR00012	0.868	0,308	valid
VAR00013	0.849	0,308	valid
VAR00014	0.849	0,308	valid
VAR00015	0.843	0,308	valid
VAR00016	0.845	0,308	valid
VAR00017	0.841	0,308	valid
VAR00018	0.842	0,308	valid
VAR00019	0.851	0,308	valid
VAR00020	0.887	0,308	valid

2. Hasil Uji Reliabilitas

Perhitungan untuk uji reliabilitas butir-butir pertanyaan instrumen Kinerja guru dilakukan setelah butir-butir pertanyaan yang tidak valid dibuang (gugur/drop). Dalam perhitungan ini digunakan rumus Alpha Cronbach, sebagai berikut :

Rumus Koefesiean Alpha Cronbach

$$(r_{tt}) = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{y^2 - x^2}{y^2} \right)$$

Keterangan :

(r_{tt}) = Koefesien reliabilitas

K = Jumlah skor butir yang valid

x^2 = Jumlah varian skor butir (X)

y^2 = Varian skor total

a. Instrumen Keteladanan Guru (X1)

Hasil Perhitungan instrumen keteladanan guru (X1) dengan bantuan komputer program SPSS versi 13.0 menghasilkan $\alpha = 0,866$.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	20

Instrumen keteladanan guru (X1) disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan sehingga menghasilkan sebanyak 20 pernyataan. Untuk menguji kesahihan butir instrumen tersebut



dilakukan uji coba instrumen kepada 20 orang guru SMPN 3 Jatiwangi Kabupaten Majalengka yang dipilih dengan pemilihan secara acak random. Kesahihan butir instrumen didasarkan atas Uji Korelasi *Produk moment* dari Pearson dan dikonsultasikan dengan nilai r_{it} table pada $\alpha = 0,05$ dalam hal ini pernyataan yang sah adalah pernyataan yang koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel. 4.64 Hasil Butir Pertanyaan Keteladanan Guru Setelah Uji

No	Dimensi / Indikator	Butir Pernyataan		Drop / Tidak Valid
		Sebelum diuji	Setelah diuji	
1	Keteladanan individu yaitu kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para Karyawan untuk mengikuti berbagai standar dan aturan sebagai penyelewengan - penyelewengan yang dapat dicegah seperti standar waktu jam kerja waktu datang dan pulang	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	-
2	Disiplin praksi yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran - pelanggaran dengan aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut adanya surat teguran	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	-
	Jumlah Butir Pertanyaan	20	20	-

Instrumen final digunakan berupa daftar pertanyaan atau kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Untuk pertanyaan yang valid tetap digunakan dan tidak valid dihilangkan. Dari hasil uji kesahihan butir instrumen keteladanan guru , didapatkan instrumen yang sah sebanyak 20 butir pernyataan dari 20 butir pernyataan.



b. Instrumen Kompetensi Kepala Sekolah (X2)

Hasil Perhitungan instrumen kompetensi kepala sekolah (X2) dengan bantuan komputer program SPSS versi 13.0 menghasilkan = 0,831.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	20

Instrumen kompetensi kepala sekolah disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan sehingga menghasilkan sebanyak 20 pernyataan. Untuk menguji kesahihan butir instrumen tersebut dilakukan uji coba instrumen kepada 20 orang guru SMPN 3 Jatiwangi Kabupaten Majalengka yang dipilih dengan pemilihan secara acak random. Kesahihan butir instrumen didasarkan atas Uji Korelasi *Produk moment* dari Pearson dan dikonsultasikan dengan nilai $r_{it\ table}$ pada $\alpha = 0,05$ dalam hal ini pernyataan yang sah adalah pernyataan yang koefisien korelasi adalah sebagai berikut :



**Tabel. 4.65 Hasil Butir Pertanyaan Kompetensi Kepala Sekolah
Sebelum Uji dan Setelah Uji**

No	Dimensi / Indikator	Butir Pernyataan		Drop / Tidak Valid
		Sebelum diuji	Setelah di uji	
1	Disiplin preventif yaitu kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para Karyawan untuk mengikuti berbagai standar dan aturan sebagai penyelewengan - penyelewengan yang dapat dicegah seperti standar waktu jam kerja waktu datang dan pulang	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	-
2	Disiplin korektif yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran - pelanggaran dengan aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut adanya surat teguran	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	-
	Jumlah Butir Pertanyaan	20	20	-

Instrumen final digunakan berupa daftar pertanyaan atau kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Untuk pertanyaan yang valid tetap digunakan dan tidak valid dihilangkan. Dari hasil uji kesahihan butir instrumen Kompetensi Kepala Sekolah, didapatkan instrumen yang sah sebanyak 20 butir pernyataan dari 20 butir pernyataan.

c. Instrumen Prestasi Kerja Guru (Y)

Hasil Perhitungan instrumen Kinerja guru (Y) dengan bantuan komputer program SPSS versi 13.0 menghasilkan $r = 0,856$.



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	20

Instrumen Kinerja guru disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan sehingga menghasilkan sebanyak 20 pernyataan. Untuk menguji kesahihan butir instrumen tersebut dilakukan uji coba instrumen kepada 20 orang guru SMP N 3 Jatiwangi Kabupaten Majalengka yang dipilih dengan pemilihan secara acak random. Kesahihan butir instrumen didasarkan atas Uji Korelasi *Product moment* dari Pearson dan dikonsultasikan dengan nilai $r_{it \text{ table}}$ pada $\alpha = 0,05$ dalam hal ini pernyataan yang sah adalah pernyataan yang koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel. 4.66 Hasil Butir Pertanyaan Prestasi Kerja GPAI (Y) Sebelum Uji dan Setelah Uji

No	Dimensi / Indikator	Butir Pernyataan		Drop / Tidak Valid
		Sebelum diuji	Setelah di uji	
1	Mutu kerja yang menyangkut ketepatan dan keterampilan dengan standar kerja yang diharapkan	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	-
2	Kuantitas kerja dapat diukur dengan banyak sedikitnya suatu pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu	11,12,13,14,15	11,12,13,14,15	-
3	Sikap yang berhubungan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi seperti adanya keluhan dari Karyawan	16,17,18,19,20	16,17,18,19,20	-
	Jumlah Butir Pertanyaan	20	20	-



Instrumen final digunakan berupa daftar pertanyaan atau kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Untuk pertanyaan yang valid tetap digunakan dan tidak valid dihilangkan. Dari hasil uji kesahihan butir instrumen Kinerja guru, didapatkan instrumen yang sah sebanyak 20 butir pernyataan dari 20 butir pernyataan.

3. Hasil uji Normalitas

Teknik analisis korelasi dan regresi memerlukan data yang mempunyai distribusi (sebaran) normal. Oleh karena itu sebelum dilakukan analisis data yang akan diolah harus diuji normalitasnya terlebih dahulu.

Dalam penelitian ini pengujian terhadap normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dan dibantu komputer melalui Program SPSS (Statistical Problem Solving System) for windows 13.

Untuk menerima atau menolak hipotesis nol, maka dasar pengambilan keputusannya adalah besaran probabilitas. Jika probabilitas $> 0,05$ H_0 diterima dan jika probabilitas $< 0,05$ H_0 ditolak.



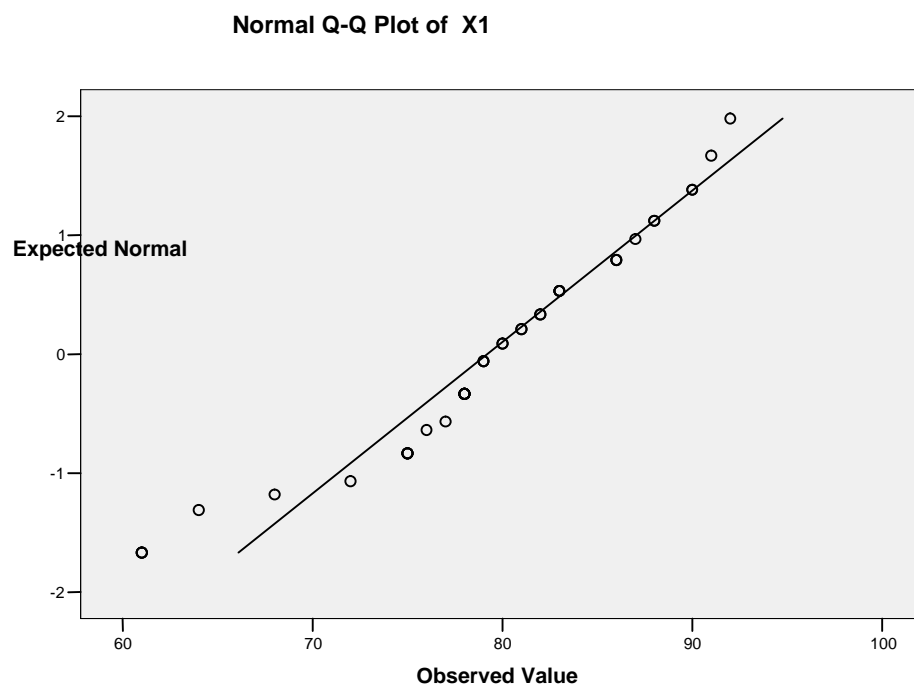
a. Uji Normalitas Dengan Kolmogorov - Smirnov dan Shapiro-Wilk
Variabel Keteladanan Guru (X_1)

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1	.150	41	.021	.927	41	.012

a. Lilliefors Significance Correction

Dengan dibantu program SPSS (Statistical Problem Solving System) 13 for windows, hasil perhitungan normalitas Kolmogorov-Smirnov variabel keteladanan guru didapatkan nilai 0,021 dan Shapiro-Wilk variabel keteladanan guru didapatkan nilai 0,012 berasal dari populasi yang berdistribusi normal seperti dari gambar Normal Q-Q Plot keteladanan guru.

Gambar 4.1 Uji Normalitas Variabel Keteladanan Guru



**b. Uji Normalitas Dengan Kolmogorov - Smirnov dan Shapiro-Wilk
Variabel Kompetensi kepala sekolah (X₂)**

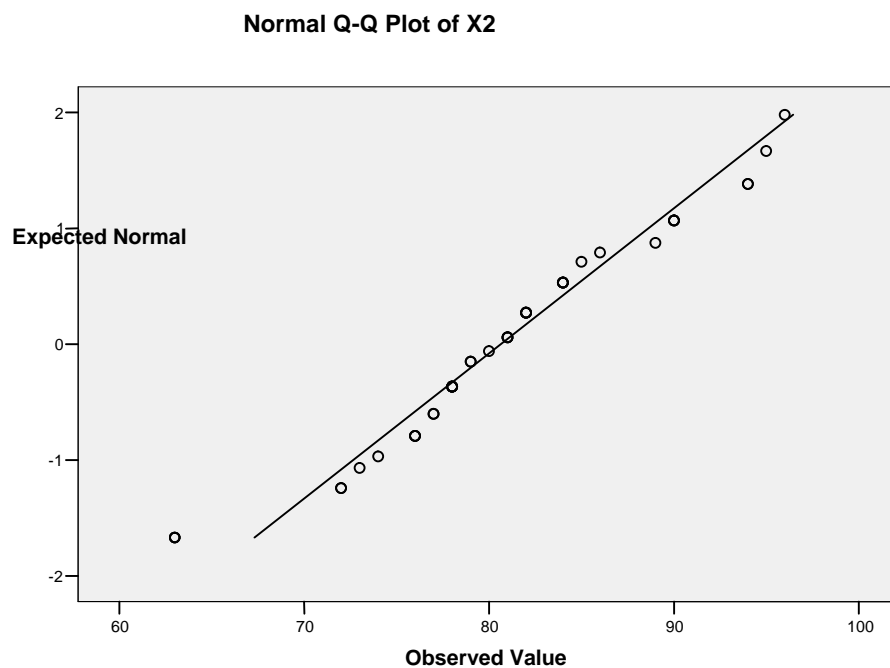
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X2	.110	41	.200*	.958	41	.131

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

a. Lilliefors Significance Correction

Dengan dibantu program SPSS (Statistical Problem Solving System) 13 for windows, hasil perhitungan normalitas Kolmogorov-Smirnov variabel Kompetensi kepala sekolah (X₂) didapatkan nilai 0,200 dan Shapiro-Wilk variabel Kompetensi kepala sekolah (X₂) didapatkan nilai 0,131 berasal dari populasi yang berdistribusi normal seperti dari gambar Normal Q-Q Plot kompetensi kepala sekolah.

Gambar 4.2 Uji Normalitas Variabel Kompetensi Kepala Sekolah



c. Uji Normalitas Dengan Kolmogorov - Smirnov dan Shapiro-Wilk Variabel Prestasi Kerja Guru Pendidikan Agama Islam (Y)

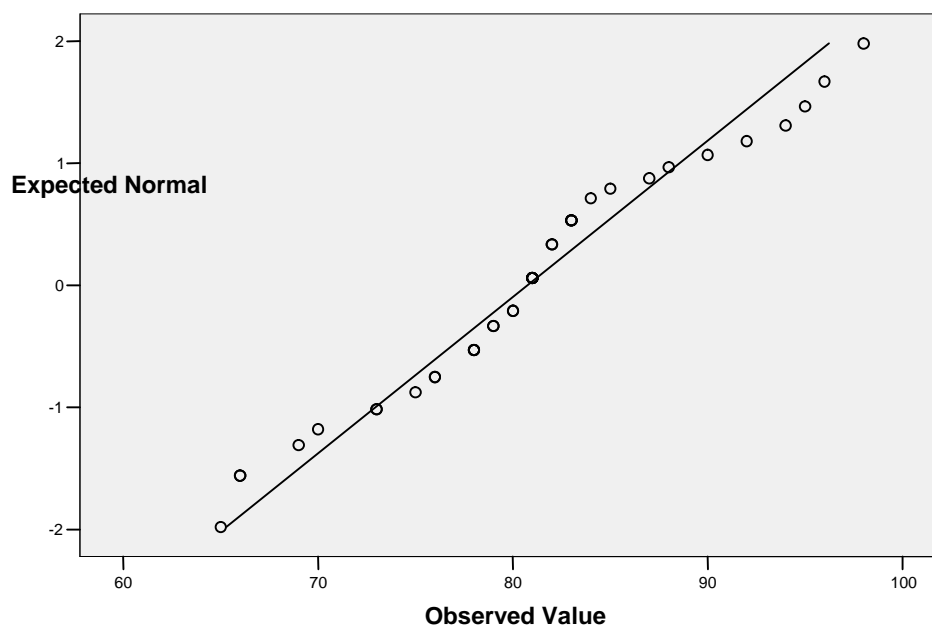
Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Y	.143	41	.034	.960	41	.158

a. Lilliefors Significance Correction

Dengan dibantu program SPSS (Statistical Problem Solving System) 13 for windows, hasil perhitungan normalitas Kolmogorov-Smirnov variabel Prestasi Kerja Guru Pendidikan Agama Islam (Y) didapatkan nilai 0,034 dan Shapiro-Wilk variabel Prestasi Kerja Guru Pendidikan Agama Islam (Y) didapatkan nilai 0,158 berasal dari populasi yang berdistribusi normal seperti dari gambar Normal Q-Q Plot Prestasi Kerja Guru Pendidikan Agama Islam.

Gambar 4.3 Uji Normalitas Variabel Prestasi Kerja Guru Pendidikan Agama Islam.

Normal Q-Q Plot of Y



4. Hasil Uji korelasi

Analisis korelasi sederhana (*Bivariate Correlation*) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Dalam SPSS ada tiga metode korelasi sederhana (*bivariate correlation*) di antaranya *Pearson Correlation*, *Kendall's tau-b*, dan *Spearman Correlation*. *Pearson Correlation* digunakan untuk data berskala interval atau rasio, sedangkan *Kendall's tau-b*, dan *Spearman Correlation* lebih cocok untuk data berskala ordinal.

Analisis korelasi sederhana dengan metode Pearson atau sering disebut Product Moment Pearson. Nilai korelasi (r) berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah. Nilai positif menunjukkan hubungan searah (X naik maka Y naik) dan nilai negatif menunjukkan hubungan terbalik (X naik maka Y turun).

Menurut Sugiyono (2007) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 - 0,199	= sangat rendah
0,20 - 0,399	= rendah
0,40 - 0,599	= sedang
0,60 - 0,799	= kuat
0,80 - 1,000	= sangat kuat



Koefisien korelasi *Pearson* dapat kita cari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

- x = variabel pertama
y = variabel kedua
n = jumlah data

a. Uji korelasi sederhana Variabel keteladanan guru terhadap prestasi kerja guru pendidikan agama islam

Correlations

		Y	X1
Y	Pearson Correlation	1	.744**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	41	41
X1	Pearson Correlation	.744**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	41	41

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

Dari hasil analisis korelasi sederhana (r) didapat korelasi antara keteladanan guru dengan prestasi kerja guru pendidikan agama islam (r) adalah 0,744. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara keteladanan guru dengan prestasi kerja guru pendidikan agama islam. Sedangkan arah hubungan antar variabel adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi keteladanan guru maka semakin tinggi prestasi kerja guru pendidikan agama islam.



b. Uji korelasi sederhana variabel kompetensi kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru pendidikan agama islam

Correlations

		Y	X2
Y	Pearson Correlation	1	.731 **
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	41	41
X2	Pearson Correlation	.731 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	41	41

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

Dari hasil analisis korelasi sederhana (r) didapat korelasi antara kompetensi kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru pendidikan agama islam(r) adalah 0,731. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara kompetensi kepala sekolah dengan prestasi kerja guru pendidikan agama islam. Sedangkan arah pengaruhnya adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi kompetensi kepala sekolah maka semakin meningkatkan prestasi kerja guru pendidikan agama islam.

5. Hasil Uji regresi

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan/pengaruh secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk



memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

Keterangan:

- Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)
 X = Variabel independen
 a = Konstanta (nilai Y' apabila X = 0)
 b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Nilai a dan b dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

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

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

- a. Uji regresi linier sederhana Variabel X₁ (Keteladanan Guru) terhadap Y (Prestasi kerja guru pendidikan agama islam)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.206	8.461		2.625	.012
	X1	.739	.106	.744	6.953	.000

a. Dependent Variable: Y



Dari hasil pengujian persamaan regresi dengan bantuan SPSS verssi 13.00 for window adalah sebagai berikut:

$$Y' = a+bX$$

$$Y' = 22,206 + 0,739 X_1$$

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut: Konstanta sebesar

- 1) 22,206; artinya jika keteladanan guru (X_1) nilainya adalah 0, maka volume prestasi kerja guru pendidikan agama islam (Y') nilainya yaitu sebesar 22,206.
 - 2) Koefisien regresi variabel keteladanan guru (X_1) sebesar 0,739; artinya jika keteladanan guru mengalami kenaikan angka 1 maka prestasi kerja guru pendidikan agama islam(Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,739. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif keteladanan guru terhadap prestasi kerja guru pendidikan agama islam , semakin positif nilai keteladanan guru maka semakin tinggi prestasi kerja guru pendidikan agama islam.
- b. Uji regresi linier sederhana Variabel X_2 (Kompetensi kepala sekolah) dengan Y (prestasi kerja guru pendidikan agama islam)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.152	8.662		2.673	.011
	X2	.714	.107	.731	6.682	.000

a. Dependent Variable: Y



- 1) Dari hasil pengujian persamaan regresi dengan bantuan SPSS versi 13.00 for window adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

$$Y' = 23,152 + 0,714 X_2$$

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut: Konstanta sebesar

- a. 23,152; artinya jika kompetensi kepala sekolah nilainya adalah 0, maka volume Prestasi kerja guru pendidikan agama islam(Y') nilainya yaitu sebesar 23,152.
- b. Koefisien regresi variabel kompetensi kepala sekolah sebesar 0,714; artinya jika kompetensi kepala sekolah mengalami kenaikan angka 1 maka Prestasi kerja guru pendidikan agama islam (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,714. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompetensi kepala sekolah dengan Prestasi kerja guru pendidikan agama islam, semakin positif kompetensi kepala sekolah maka semakin tinggi Prestasi kerja guru pendidikan agama islam.
- c. Uji regresi Ganda Variabel X1 (Kompetensi kepala sekolah) dan X2 (Keteladanan guru) secara bersama-sama dengan Y (Prestasi kerja guru pendidikan agama islam).

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan



antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X_1 dan X_2 = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b = Koefisien regresi

(nilai peningkatan ataupun penurunan)

Persamaan regresinya sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.820	8.157		1.081	.286
	X1	.471	.117	.474	4.034	.000
	X2	.430	.115	.439	3.739	.001

a. Dependent Variable: Y

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y' = 8,820 + 0,471X_1 + 0,430X_2$$



Keterangan:

Y' = Prestasi Kerja Guru PAI yang diprediksi

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

X_1 = Keteladanan guru

X_2 = kompetensi kepala sekolah

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 8,820; artinya jika Keteladanan guru (X_1) dan Kompetensi kepala sekolah (X_2) nilainya adalah 0, maka prestasi kerja guru pendidikan agama islam (Y') nilainya adalah 8,820.
- b. Koefisien regresi variabel Keteladanan guru sebesar 0,471; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Keteladanan guru mengalami kenaikan 1%, maka prestasi kerja guru pendidikan agama islam (Y') akan mengalami kenaikan sebesar 0,471. Apabila koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara keteladanan guru dengan prestasi kerja guru pendidikan agama islam (Y'), semakin naik keteladanan guru maka semakin meningkat prestasi kerja guru pendidikan agama islam (Y').
- c. Koefisien regresi variabel kompetensi kepala sekolah (X_2) sebesar 0,430; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kompetensi kepala sekolah (X_2) mengalami kenaikan 1 %, maka prestasi kerja guru pendidikan agama islam (Y') akan mengalami peningkatan sebesar 0,430. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompetensi kepribadian guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y'), semakin naik pemahaman kompetensi



kepala sekolah (X2) maka semakin meningkat prestasi kerja guru pendidikan agama islam.

6. Hasil Uji t hitung

a) Uji Koefisien Regresi Sederhana (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

Rumus t hitung pada analisis regresi adalah:

$$t \text{ hitung} = \frac{b}{Sb}$$

Keterangan:

b = Koefisien regresi
Sb = Standar error

Atau dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan:

r = Koefisien korelasi sederhana
n = Jumlah data atau kasus



1) Uji t hitung antara variabel Keteladanan guru (X_1) terhadap prestasi kerja guru pendidikan agama islam (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.206	8.461		2.625	.012
	X1	.739	.106	.744	6.953	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil analisis regresi di atas dapat diketahui nilai t_{hitung} .

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis

Ho : Ada hubungan secara signifikan keteladanan guru terhadap prestasi kerja guru pendidikan agama islam .

Ha : Tidak ada hubungan secara signifikan keteladanan guru terhadap prestasi kerja guru pendidikan agama islam .

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

3. Menentukan t_{hitung}

Berdasarkan tabel diperoleh t_{hitung} sebesar 6,953.



4. Menentukan t tabel

Tabel distribusi T dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $20-2-1 = 17$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t_{Tabel} sebesar 1,684.

5. Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika $-T_{Tabel} \leq T_{Hitung} \leq T_{Tabel}$

H_0 ditolak jika $-T_{Hitung} < -T_{Tabel}$ atau $T_{Hitung} > T_{Tabel}$.

6. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,953 > 1,684$) maka H_0 ditolak.

7. Kesimpulan

Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,953 > 1,684$) maka H_a diterima, artinya bahwa ada hubungan secara signifikan antara keteladanan guru dengan prestasi kerja guru pendidikan agama islam. Jadi dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa keteladanan guru berhubungan terhadap prestasi kerja guru pendidikan agama islam.



2) Uji t hitung antara kompetensi kepala sekolah (X_2) dengan prestasi kerja guru pendidikan agama islam (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.152	8.662		2.673	.011
	X2	.714	.107	.731	6.682	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil analisis regresi di atas dapat diketahui nilai t_{hitung} .

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis

H_0 : Ada hubungan secara signifikan kompetensi kepala sekolah dengan prestasi kerja guru pendidikan agama islam.

H_a : Tidak ada hubungan secara signifikan kompetensi kepala sekolah dengan prestasi kerja guru pendidikan agama islam.

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

3. Menentukan t hitung

Berdasarkan tabel diperoleh T hitung sebesar 23,152.



4. Menentukan t tabel

Tabel distribusi T dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $20-2-1 = 17$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk T_{Tabel} sebesar 1,684.

5. Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika $-T_{Tabel} \leq T_{Hitung} \leq T_{Tabel}$

H_0 ditolak jika $-T_{Hitung} < -T_{Tabel}$ atau $T_{Hitung} > T_{Tabel}$.

6. Membandingkan t hitung dengan t tabel

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($23,152 > 1,684$) maka H_0 ditolak.

7. Kesimpulan

Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($23,152 > 1,684$) maka H_a di terima, artinya bahwa ada hubungan secara signifikan antara kompetensi kepala sekolah dengan prestasi kerja guru pendidikan agama islam. Jadi dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi kepala sekolah berhubungan dengan prestasi kerja guru pendidikan agama islam.

3) Uji t_{hitung} antara variabel Keteladanan guru (X_1) dan kompetensi kepala sekolah (X_2) dengan prestasi kerja guru pendidikan agama islam (Y)



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.820	8.157		1.081	.286
	X1	.471	.117	.474	4.034	.000
	X2	.430	.115	.439	3.739	.001

a. Dependent Variable: Y

a) Pengujian koefisien regresi variabel Keteladanan guru

1. Menentukan Hipotesis

Ho : Secara parsial tidak ada hubungan signifikan antara keteladanan guru dan kompetensi kepala sekolah dengan prestasi kerja guru pendidikan agama islam.

Ha : Secara parsial ada pengaruh signifikan antara keteladanan guru dan kompetensi kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru pendidikan agama islam.

2. Menentukan tingkat signifikansi.

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$.

3. Menentukan t hitung

Berdasarkan tabel diperoleh t hitung sebesar 4,034.

4. Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $20-2-1 = 17$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1,684.



5. Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika $-T_{Tabel} < T_{Hitung} < T_{Tabel}$

H_0 ditolak jika $-T_{Hitung} < -T_{Tabel}$ atau $T_{Hitung} > T_{Tabel}$

6. Membandingkan t hitung dengan t tabel

Nilai t hitung $>$ t tabel ($4,034 > 1,684$) maka H_0 ditolak.

7. Kesimpulan

Oleh karena nilai t hitung $>$ t tabel ($4,034 > 1,684$) maka H_a diterima, artinya secara parsial ada hubungan signifikan antara keteladanan guru terhadap prestasi kerja guru pendidikan agama islam . Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial keteladanan guru berhubungan positif dengan prestasi kerja guru pendidikan agama islam.

b) Pengujian koefisien regresi variabel kompetensi kepala sekolah

1. Menentukan Hipotesis

H_0 : Secara parsial tidak ada hubungan signifikan antara kompetensi kepala sekolah dengan prestasi kerja guru pendidikan agama islam

H_a : Secara parsial ada hubungan signifikan antara antara kompetensi kepala sekolah dengan prestasi kerja guru pendidikan agama islam.



2. Menentukan tingkat signifikansi
Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$
3. Menentukan t hitung
Berdasarkan tabel diperoleh t hitung sebesar 3,739
4. Menentukan t tabel
Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $20-2-1 = 17$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,684.
5. Kriteria Pengujian
Ho diterima jika $-T_{Tabel} \leq T_{Hitung} \leq T_{Tabel}$
Ho ditolak jika $-T_{Hitung} < -T_{Tabel}$ atau $T_{Hitung} > T_{Tabel}$.
6. Membandingkan t hitung dengan t tabel
Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,739 > 1,684$) maka H_a ditolak.
8. Kesimpulan
Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,739 > 1,684$) maka H_a diterima, artinya secara parsial ada hubungan signifikan antara kompetensi kepala sekolah dengan prestasi kerja guru pendidikan agama islam . Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial antara kompetensi kepala sekolah dengan prestasi kerja guru pendidikan agama islam.





BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

1. Dari hasil penelitian, Bagaimana hubungan keteladanan guru dengan prestasi kerja guru Pendidikan Agama Islam di SMPN 3 Jatiwangi Kabupaten Majalengka dengan hasil uji korelasi sederhana (r) didapat korelasi antara keteladanan guru dengan prestasi kerja guru (r) adalah 0,744 dan dibandingkan r_{tabel} dengan tabel terlihat angka untuk $n = 41$ adalah 0,308. dengan demikian mencapai angka taraf signifikan 5% atau mencapai tingkat keyakinan 95%. Sedangkan dengan perhitungan regresi diperoleh angka 0,744 atau 74,4% dan sisanya 25,6 % dipengaruhi oleh faktor lain artinya tingkat hubungan dalam **kategori kuat**.
2. Berdasarkan uji korelasi sederhana hubungan kompetensi kepala sekolah dengan prestasi kerja guru Pendidikan Agama Islam di SMPN 3 Jatiwangi Kabupaten Majalengka didapat korelasi (r) antara kompetensi kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru (r) adalah 0,731 dan dibandingkan r_{tabel} dengan tabel terlihat angka untuk $n = 41$ adalah 0,308. dengan demikian mencapai angka taraf signifikan 5% atau mencapai tingkat keyakinan 95%. Sedangkan dengan perhitungan regresi diperoleh angka 0,731 atau 73,1% dan sisanya 26,9 % dipengaruhi oleh faktor lain artinya tingkat hubungan dalam **kategori kuat**.

3. Berdasarkan uji regresi ganda, hubungan keteladanan guru dan kompetensi kepala sekolah secara bersamaan dengan prestasi kerja guru Pendidikan Agama Islam di SMPN 3 Jatiwangi Kabupaten Majalengka didapat korelasi antara keteladanan guru dan kompetensi kepala sekolah secara bersamaan terhadap prestasi kerja guru adalah 0,674 atau 67,4% dan sisanya 32,6% dipengaruhi oleh faktor lain artinya tingkat kontribusi dalam **kategori sangat kuat** dan dibandingkan rtabel dengan tabel terlihat angka untuk $n = 41$ adalah 0,308.

A. Rekomendasi

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian sebagaimana telah diuraikan sebelumnya maka perlu direkomendasikan hal-hal sebagai berikut :

1. Keteladanan adalah guru yang mengajarkan banyak hal tanpa banyak bicara, itu jauh lebih memberi arti dan pengaruh ketimbang berkata-kata, karena bahasa perilaku lebih tajam daripada bahasa lisan, segalanya lebih nyata, karena dunia teori tidak sama dengan dunia praktek
2. Sebagai leader, kepala sekolah harus mampu berperan sebagai innovator, yaitu orang yang terus menerus membangun dan mengembangkan berbagai inovasi untuk memajukan lembaga pendidikan salah satunya adalah dengan mempunyai kompetensi yang tinggi, maka jika kepala sekolah tidak mempunyai kompetensi yang semakin meningkat setiap harinya maka lembaga pendidikan itu lebih banyak jalan di tempat dan tidak mengalami banyak kemajuan,



3. Kepala sekolah sebagai pimpinan dilingkungan sekolah harus bisa mengayomi dan memotivasi kepada bawahannya baik secara materil maupun moril supaya prestasi kerja guru meningkat, termasuk di dalamnya guru Pendidikan Agama Islam sebagai pelaku utama pendidikan.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, *Filsafat Pendidikan Islam*, Bina Aksara cet. IV, Jakarta, 1997.
- Arikunto, Surarsemi, 1999, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Abdurahman Abror, *Psikologi Pendidikan*, Penerbit Usaha Nasional, Surabaya, 2001.
- Abin Syamsuddin, *MBS dan Bimbingan Konseling*, Makalah, UPI Bandung, 1999.
- Chabib Thaha, *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 1997.
- Hadi, Sutrisno, 1996, *Statistika*, Yogyakarta Andi Offset, Jilid 1,2,3.
- Hornby A.S., 2000. *Oxford Advanced Learner's Dictionary*, New York: Oxford University Press
- Hornby, A.S., E.C. Parnwell, *An English Reader's Dictionry* Komarudin, 2000. Kamus riset, Bandung
- Juran M. Juran, *Leadership for Quality*, Juran Institute Macmillan, Inc., USA, 2000.
- Murwani, Santoso, 2000. *Statistika Terapan*, Jakarta: PPs
- Moh. Surya, *Bina Keluarga*, Aneka Ilmu, Semarang, 1998.
- Mohammad Ali, *Strategi Penelitian Pendidikan*, Angkasa, Bandung, 1999.
- Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan*, Rosdakarya, Bandung, 1999.
- Nanang Fattah, *Penilaian kinerja guru*, Sinar Baru Algensindo, Bandung, 1997.
- Nasution, *Azas-Azas Kurikulum*, PT. Jemmars, Bandung, 1982.
- Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1996.
- Putrawan, I Made, 1990 *Pengujian Hipotesis dalam penelitian-penelitian*, Jakarta Rineka Cipta
- Robert K. Yin, *Studi Kasus Desain dan Metode*, Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2002



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

- Sallis E., *Total Quality Management in Educational*. London : Kogam Page Ltd., 1993.
- Slameto, *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*, Bina Aksara, Jakarta, 1995.
- Slavin, Robert E., *Research Methods In Education*, London, Toronto, Allyn and Bacon, Boston: 1992.
- Sugiono, *Methodologi Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung: 1998.
- Sumadi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan*, CV. Rajawali, Jakarta, 1989.
- Schuler, Randal S, Susan E. Jackson. 1997 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, trj. Nurdin Sobari, jakarta: Erlangga, Jilid 1 dan 2
- Sholiah, Tutut, 2000. *Kemampuan Manejerial Pimpinan dalam Meningkatkan Pembinaan Tenaga Edukatif dan Pengaruhnya terhadap Penampilan Kerja*, Tesis, UPI.
- Siagian, Sondang P., 1997. *Filsafat Administarsi*, Jkt : Gunung Agung. Siagian H. 1997. *Management Suatu Pengantar*, Bandung: Alumnii.
- Silver Paula F. 1983. *Educational Administration, Theoretical Perspectives on Practice and Research*, New York. Harper and Row Publisher.
- Singarimbun, Masri, Sofian Efendi, 1989, *Metode Penelitian Survey*, Jakarta, LP3ES
- Sudjana, Nana, 1991, *Tuntunan Penyusutan Karya Ilmiah*, Bandung . Sinar Baru
- Sudjana, 1989, *Metode Statistika*, Bandung, Tarsito.
- _____, 1996. *Teknik Analisa Regresi dan Korelasi*, Bandung Tarsito
- Sugiyono, 2000. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- _____, 1999. *Metode Penelitian Administarsi*, Bandung:Alfabeta
- Suharsimi, Arikunto, 1993. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta Bumi Aksara.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

- Sumanto, 1995. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*, Yogyakarta, Andi Offset.
- Suparman, I.A., 1983 *Statistik Sosial*. Jakarta CV. Rajawali.
- Suprpto, Ch, 1999. *Kinerja Pejabat Eselon IV*, Disertasi. Jakarta. UNJ.
- Surakhmad, Winarno., 1980. *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bnadung: Tarsito.
- Suriasumantri, Jujun S, 1996. *Filsafat Ilmu, sebuah Pengantar Populer*, Jakarta Pustaka SH.
- Sutarto, 1980. *Dasar-dasar Organisasi*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Suryo Subroto, *Beberapa Aspek Dasar-Dasar Kependidikan*, Rineka Cipta, Yogyakarta, 1982.
- Syaiful Bahri Djamarah, dkk., *Strategi Belajar Mengajar*, Rineka Cipta, Jakarta, 1997.
- Tabrani Rusyan, 1989. *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: CV. Remaja Karya
- Uhamka Nazir, Moh., 1985. *Metode Penelitian*, Jakarta. : CV Rajawaili
- Usman Effendi, Juhaya S. Praja., *Pengantar Psikologi*, Angkasa, Bandung, 1998
- Tenner, Arthur R. and De' Toro Irving, J., *Total Quality Management: three Steps to Continous Improvement*. Maddison: wesley Publishing Company, 1992.
- Wayan Nurkancana dan Sumartana, *Evaluasi Pendidikan*, Usaha Nasional, Surabaya, 1986.
- Winkel WS., *Psikologi Pengajaran*, Grafindo, Jakarta, 1986.