

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, DISIPLIN  
KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP  
KINERJA GURU SMK SWASTA AL-WASLIYAH  
PASAR SENEN MEDAN**

**TESIS**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)  
Dalam Bidang Magister Manajemen Pendidikan Tinggi*

**Oleh:**

**NOVA LEGA HATI SIREGAR**

**NPM: 1920060059**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2022**

## ABSTRAK

**Nova Lega Hati Siregar, 1920060059. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Guru”.Tesis. Fakultas Pasca Sarja. Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi.Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja guru dan komunikasi guru terhadap kinerja guru SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan yang beralamat di Jalan Pasar Senen, No 7, Kp. Baru, Kec. Medan Maimun. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh guru SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan yang berjumlah 60 orang, sedangkan sampel yang digunakan adalah seluruh guru SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan yang berjumlah 60 orang sebagai sampel total (*total sampling*). Instrument penelitian dengan menggunakan angket. Angket sebanyak 40 (empat puluh) pernyataan yang terlebih dahulu sudah di uji validitas dan reliabilitasnya.

Penelitian ini menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Simornov Test untuk mengetahui normalitas data variabel x terhadap variabel y, uji multikolinearitas untuk mengetahui ada atau tidak ada kolerasi antara variabel x dan uji heteroskedasitas untuk mengetahui ketidaksamaan variance dari residual variabel x terhadap variabel y.

Pengujian analisis regresi linier berganda untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel x terhadap variabel y. uji hipotesis (uji t) untuk mengetahui seberapa banyak pengaruh masing-masing variabel x terhadap variabel y. dan uji hiptesis (uui f) untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel x terhadap variabel y. dan yang terakhir koefisien determinasi simultan untuk mengetahui seberapa banyak pengaruh seluruh variabel x terhadap variabel y. uji hipotesis simultan dilakukan dengan menggunakan uji f dengan  $df = n - 1$  pada  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan hasil  $144,063 > 2,77$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa “Ada Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Guru SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan”.

**Kata kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kinerja Guru**

## ABSTRACT

Nova Lega Hati Siregar, 1920060059. "The Influence of Principal Leadership, Work Discipline and Communication on Teacher Performance". Thesis. Postgraduate Faculty. Masters Study Program in Higher Education Management. Muhammadiyah University of North Sumatra.

The purpose of this study was to determine the effect of principal leadership, teacher work discipline and teacher communication on teacher performance at SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan, which is located at Jalan Pasar Senen, No 7, Kp. New, District. Maimun Field. The population in this study were all 60 teachers of SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan, while the sample used was all teachers of SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan, amounting to 60 people as the total sample (total sampling). Research instrument using a questionnaire. A questionnaire of 40 (forty) statements that have been tested for validity and reliability beforehand.

This study uses the One Sample Kolmogorov-Simornov Test to determine the normality of the data of variable x to variable y, multicollinearity test to determine whether or not there is a correlation between variable x and heteroscedasticity test to determine the variance inequality of the residual variable x to variable y.

Testing multiple linear regression analysis to determine whether or not the influence of variable x on variable y. hypothesis test (t test) to find out how much influence each variable x has on variable y. and the hypothesis test (uui f) to determine the effect of all variables x on variable y. and the last is the coefficient of simultaneous determination to find out how much influence all x variables have on y variables. Simultaneous hypothesis testing was carried out using the f test with  $df = n - 1$  at  $\alpha = 0.05$ . Based on the results of the calculation of the hypothesis test, it was obtained that  $t_{count} > t_{table}$  with the results of  $144.063 > 2.77$ , which means that  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted.

Thus it can be concluded that "There is an Influence of Principal Leadership, Work Discipline and Communication on Teacher Performance at SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan".

Keywords: Principal Leadership, Work Discipline, Communication and Teacher Performance

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Dengan mengucapkan atas rahmat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayat-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul “**Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Al-Wasliyah Pasar Senen Medan**”, sebagaimana dengan semestinya. Shalawat beriring salam buat junjungan kita Nabi Muhammad SAW sebagai tauladan umat sedunia dalam kehidupan dan menyinari kita dengan cahaya cinta dan islam.

Tesis ini diajukan guna memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Pendidikan (M.Pd) Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan baik dalam kemampuan pengetahuan maupun penggunaan bahasa, untuk itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang dapat membangun daripada pembaca tentunya.

Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya teristimewa untuk kedua orang tua penulis yaitu Ayanda **H. Kaslam Siregar** dan Ibunda **Hj. Nurleni Harahap** yang selama ini telah merawat, membesarkan, mendidik, memberikan dukungan dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang serta bantuan materil sehingga dapat menyelesaikan kuliah sedari Stara-2 (S2) samapai dengan Stara-2 (S2) di Universitas Muhammadiyah Sumtera Utara.

Dalam kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. **Bapak Prof, Dr. Agussani, M.AP**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. **Bapak Prof, Dr. H. Triono Eddy, SH, M.Hum**, selaku Direktur Pascasarjana Univeristas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. **Bapak Dr. Indra Prasetya, S.Pd, M.Si**, selaku Ketua Jurusan Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Univeristas Muhammadiyah Sumatera Utara dan dosen pembimbing Tesis Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis dari awal hingga selesainya Tesis ini.
4. **Dr. Mhd. Isman, M.Hum** Sekertaris Jurusan Magister Manajemen Pendidikan Tinggi.
5. **Bapak Assoc. Prof. Dr. Akrim, M.Pd**, selaku dosen pembimbing Tesis Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis dari awal hingga selesainya Tesis ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Univeristas Muhammadiyah Sumatera Utara beserta Staf Administrasi yang telah memberikan saran, bimbingan, bantuan dan pengetahuan selama penulis mengikuti perkuliahan.
7. Seluruh Staf Pegawai Biro Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Univeristas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. **Bapak Abdul Halim Nasution, ST** selaku Kepala Sekolah SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan dan Bapak - Ibu Guru yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian disekolah tersebut .

8. Terimakasih kepada kakak saya **Delima Suryani Siregar S.Si** dan Adik saya **Sarifa Yuliani Siregar**, yang telah memberikan semangat, dukungan dan doanya kepada penulis.
9. Terimakasih kepada seseorang yang telah memberikan semangat dan dukungannya dan doanya kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
10. Dan terima kasih pada teman-teman seperjuangan saya Kelas A Reguler B Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan semangat, dukungan dan doanya kepada saya dari awal perkuliahan sampai dengan saat ini.

Atas bantuan dan dorongan penulis dari berbagai pihak, penulis tidak bisa membalas kecuali do'a dan puji syukur kepada-Nya mudah-mudahan jasa yang diberikan kepada penulis mendapat balasan yang layak dari Allah SWT.

Akhirnya penulis berserah diri kepada Allah SWT dan berharap agar Tesis ini dapat bermanfaat bagi adik-adik serta rekan-rekan mahasiswa dalam menyelesaikan studinya.

*Wassalamualaikum wr.wb*

Medan, 10 Februari 2022

**Nova Lega Hati Siregar**

**1920060059**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah .....	5
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian .....	5
F. Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	7
A. Landasan Teori .....	7
1. Pengertian Kepemimpinan .....	7
2. Pengertian Kepala Sekolah.....	8
3. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	9
4. Fungsi Kepemimpinan.....	9
5. Fungsi Kepala Sekolah .....	10
6. Disiplin Kerja .....	13
7. Penegertian Komunikasi Organisasi.....	14
8. Komponen Dasar Komunikasi.....	16
9. Pengertian Kinerja .....	17
10. Kinerja Guru .....	18

11. Kinerja Kepala Sekolah .....	19
12. Peran Kepala Sekolah.....	20
13. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	22
B. Kajian Penelitian yang Relevan .....	22
C. Kerangka Konseptual.....	24
D. Hipotesis .....	26
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>27</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	27
1. Jenis Peneliatan .....	27
2. Desain Penelitian.....	27
B.Tempat dan Waktu Penelitian.....	27
1.Tempat Penelitian.....	27
2.Waktu Penelitian .....	28
C.Populasi dan Sampel .....	28
1. Populasi .....	28
2. Sampel .....	29
D.Variabel Penelitian.....	29
1. Variabel Bebas.....	29
2. Variabel Terikat.....	29
E. Defenisi Operasional Variabel .....	29
F. Teknik Pengumpulan Data .....	31
G. Teknik Analisis Data .....	34
H. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument Penelitian .....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>41</b>



A. Gambaran umum SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan.....	41
1. Identitas Sekolah Mitra.....	41
2. Sejarah Singkat SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan .....	41
3. Visi dan Misi Sekolah.....	42
4. Logo Sekolah.....	42
5. Data Fasilitas Sekolah .....	42
B. Analisis Data Penelitian.....	43
1. Deskripsi Hasil Penelitian .....	43
2. Kegiatan Penelitian.....	44
C. Teknik Analisis Data .....	45
1. Uji Asumsi Klasik .....	45
2. Analisa Regresi Linier Berganda .....	51
3. Uji Hipotesis .....	52
D. Pembahasan Penelitian .....	56
E. Keterbatasan Penelitian .....	61
<b>BAB V KESIMPULAN DAN PENUTIP.....</b>	<b>62</b>
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran.....	62

Daftar Pustaka

Lampiran

## **DAFTAR TABEL**

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Daftar Hadir Guru Semester Ganjil .....	4
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu .....	23
Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian.....	28
Tabel 3.2 Skor Alternatif Jawaban .....	32
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Lay Out Angket .....	32
Tabel 3.4 Interval Skor dan Kriteria.....	35
Tabel 4.1 Ruangn Sekolah .....	42

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka konseptual .....	25
Gambar 4.1 Logo Sekolah Al-Wasliyah.....	42

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam menggerakkan, dan menyalurkan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah dan mempergunakan sesuai kebutuhan. Artinya, kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.

Kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif dan prakarsa untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Selain betapa pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam menggerakkan proses belajar mengajar di sekolah, tidak kalah penting pula bagaimana disiplin kerja kepala sekolah berperan penting dalam menggerakkan guru-guru dan staf sekolah dalam melaksanakan kerjanya.

Dan komunikasi kepala sekolah, seorang kepala sekolah harus dapat menyampaikan kata-kata yang baik dan sopan, karena komunikasi sangat penting dalam segala aspek, khususnya dalam lembaga pendidikan (sekolah), komunikasi yang baik dalam suatu kerjasama dalam organisasi (sekolah) dapat menghubungkan tujuan organisasi pada partisipasi pada orang-orang yang ada di dalamnya (kepala sekolah, guru, staf pegawai, maupun siswa), dan sebaliknya apabila komunikasi tidak baik maka mengakibatkan disharmonisasi yang akan mengganggu proses pencapaian target dan tujuan pendidikan, dapat di lihat bahwa komunikasi sangat penting dalam suatu pendidikan.

Tidak kalah penting dari kepala sekolah, kualitas pelayanan pendidikan di sekolah juga sangat ditentukan oleh kinerja kepala sekolah dalam melaksanakan manajemen sekolah dan tata administrasi yang baik, dan kinerja kepala sekolah sangat ditentukan

oleh kemampuan profesional yang dimiliki kepala sekolah, motivasi kerja, serta komitmen terhadap tugasnya. Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 tentang tugas pokok kepala sekolah berdasarkan Pasal 15 Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru sebagai kepala sekolah adalah beban kerja kepala sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan dan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan

Oleh karena itu, pembahasan pada konteks ini lebih berfokus pada disiplin kinerja kepala sekolah sebagai salah satu penegak pendidikan di sekolah. Keberhasilan sekolah dapat dilihat dari sekolah yang memiliki pimpinan yang berhasil (*effective leaders*). Pemimpin sekolah adalah mereka yang dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi terhadap staf dan para siswanya.

Pemimpin sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tentang tugas-tugas mereka dan yang menentukan lingkungan sekolah untuk mereka. Untuk mendisiplinkan guru di sekolah diperlukan seorang pemimpin (kepala sekolah) yang baik. Kepala sekolah tidak hanya dituntut menguasai bidangnya (*professional knowledge*) namun yang lebih penting yaitu perlu mempunyai karakter-karakter yang unggul. Karakter (*caretaker*) unggul merupakan perwujudan adanya keharmonisan antara pikiran (*thought*), kata (*words*), dan perbuatan (*deeds*). Untuk itu seorang kepala sekolah yang baik bukan hanya mengandalkan tindakan yang nyata tentang segala sesuatu yang dipikirkan dan diucapkan.

Selain itu, kepala sekolah harus pandai mengkomunikasikan apa yang diinginkan untuk dilakukan para anggotanya. Karena kejelasan apa yang diinginkan kepala sekolah perlu mendapat dukungan dari seluruh anggota organisasi dalam hal ini adalah guru. Berhasil tidaknya pendidikan didalam suatu sekolah ditentukan oleh semangat kerja guru, kelengkapan sarana dan prasarana yang memadai dan yang tidak kalah pentingnya

diperlukan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya yang tersedia, dimana pemimpin yang dimaksud adalah kepala sekolah.

Dalam kaitan ini, Mulyadi & Rivai (2011:2) mengemukakan: Kepemimpinan juga dikatakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu : (1) Kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut, (2) Kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pimpinan dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukan lah tanpa daya, (3) Adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara. Dalam upaya mencapai tujuan sekolah, kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di dalam organisasi sekolah harus peka dalam mendayagunakan berbagai sumber dan faktor-faktor intern maupun ekstern yang tersedia dengan cara yang efisien dan efektif. Salah satu faktor tersebut adalah para guru-guru yang merupakan unsur terpenting dalam mencapai tujuan sekolah.

Kepala sekolah dapat memimpin pelaksanaan kegiatan bawahannya, dengan cara mengarahkan dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga bawahannya dapat bekerja lebih efisien demi tercapainya tujuan sekolah. Namun pada kenyataannya melalui observasi pendahuluan oleh penulis di SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan, saya menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan kurang optimal dalam melaksanakan kepemimpinannya sebagai edukator, manager, administrasi, leader, innovator dan motivator terhadap disiplin kerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan disiplin kerja guru masih minim, dapat dilihat dari rekapitulasi daftar hadir guru pada tahun pelajaran 2020/2021 semester ganjil menunjukkan bahwa masih banyak guru yang tidak hadir ke sekolah baik dikarenakan sakit, izin, maupun tanpa

keterangan. Dari data yang diambil oleh penulis dari wakil kepala sekolah bidang kurikulum yang bertugas dengan kepengurusan daftar hadir guru di SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan dengan jumlah guru 60, menunjukkan sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Daftar Hadir Guru Semester Ganjil T.P 2020-2021**

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Hadir	30 Orang	50%
Sakit	15 Orang	%
Izin	8 Orang	20%
Absen	7 Orang	16%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kehadiran guru di sekolah SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya guru yang tidak hadir ke sekolah. Guru yang dinyatakan aktif dengan persentase 50% dengan jumlah guru 30 orang sedangkan sisanya 30 guru atau 50% tidak hadir ke sekolah dengan alasan sakit, izin dan tanpa keterangan (absen).

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Al-Wasliyah Pasar Senen Medan”**

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka dapat diidentifikasi masalah-masalah di SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan sebaga berikut:

1. Kepala sekolah kurang efektif dan efisien dalam kepemimpinan
2. Rendahnya kehadiran guru ke sekolah
3. Guru belum disiplin dalam mengerjakan tugas dari kepala sekolah
4. Guru masih sering terlambat saat proses belajar mengajar
5. Kurangnya komunikasi antara kepala sekolah dan guru
6. Komunikasi kepala sekolah dengan guru belum terjalin secara baik
7. Dalam pembuatan RPP dan Silabus kinerja guru belum berjalan dengan baik dan efisien
8. Guru belum efektif dalam pembuatan DKN sekolah

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka yang menjadi batasan masalah adalah kepemimpinan kepala sekolah dalam kinerja guru, disiplin kerja guru dalam proses belajar mengajar, pembuatan rpp, silabus, dkn dll. Komunikasi antara kepala sekolah dengan guru dalam penyampaian kinerja guru dan kinerja guru dalam proses belajar mengajar, pembuatan rpp, silabus, dkn dll. di SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan?
3. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan?



4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja guru SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat dirumuskan tujuan pengembangan yang akan dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan.
4. Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja guru SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan.

### **F. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik teoritis maupun praktis:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan sarana bagi peneliti dalam menerapkan ilmu yang diperoleh selama kuliah, serta menambah pengetahuan dan wawasan sebagai bekal menjadi seorang pendidik dan pemimpin.

2. Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan kepada kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk memengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Seorang pemimpin adalah seorang yang mampu mempengaruhi pemikiran dan kemampuan kerja bagi orang lain serta mencapai produktivitas dan efektivitas kerjayangtinggi.

Rivai & Mulyadi (2011 : 2) mengatakan bahwa: Defenisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas- aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, membina, mengajak dan menggerakkan orang lain agar ia menerima pengaruh itu untuk selanjutnya berbuat sesuatu dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin dalam rangka membantu pencapaian suatu maksud dan tujuan tertentu.

## **2. Pengertian Kepala Sekolah**

Departemen Pendidikan Nasional (2008:5-6) dalam Albarobis (2012:29) menjelaskan, “Kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai guru senior yang dipandang cakap dan memiliki kualifikasi untuk menduduki jabatan itu yang diangkat oleh pihak yang berwenang untuk mengelola suatu sekolah”. Menurut Wahab dan Umiarso (2011:114), “Kepemimpinan pendidikan (kepala sekolah) adalah pemimpin pada suatu lembaga satuan pendidikan”.

Munir (2008:29) menjelaskan bahwa, “Kepala sekolah merupakan pemimpin dan sekaligus manajer pada suatu institusi pendidikan”. Menurut Albarobis (2012:33), “Kepala sekolah merupakan pihak yang paling bertanggung jawab dalam meramu subsistem-subsistem, menciptakan harmoni di dalamnya, serta mendorongnya secara efektif menuju visi yang sudah ditetapkan sebelumnya” Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia sebagaimana dikutip oleh Wahjosumidja dalam Ahmad Susanto (2016: 34) Kepala Sekolah berasal dari dua kata, yaitu “Kepala” dan “Sekolah”.

Kata Kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Menurut Wahjosumidja dalam Ahmad Susanto (2016: 13) mendefinisikan Kepala Sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, yang diselenggarakan proses belajar mengajar, atau interaksi antara guru dan siswa.

Rahman mengemukakan bahwa Kepala Sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (Kepala Sekolah) di sekolah. (Nur Aedi, 2016: 35) Adapun pengertian Kepala Sekolah sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah/Madrasah, Pasal 1 ayat 1 yaitu : Kepala Sekolah/Madrasah adalah guru yang

diberi tugas tambahan untuk memimpin taman kanak-kanak/raudhotul athfal (TK/RA), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah/madrasah ibtidaiyah (SD/MI), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama/madrasah tsanawiyah (SMP/MTs), sekolah menengah pertama luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas/madrasah Aliyah (SMA/MA), sekolah menengah kejuruan/madrasah aliyah kejuruan (SMK/MAK), sekolah menengah atas luar biasa (SMALB) yang bukan sekolah bertaraf internasional (SBI) atau yang tidak dikembangkan menjadi sekolah bertaraf internasional (SBI).

Pasal 12 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 tentang Pendidikan Dasar menyatakan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

### **3. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai kepemimpinan dan kepala sekolah maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin dengan kepemilikan kualifikasi, jabatan, dan diangkat oleh yang berwenang pada lembaga satuan pendidikan untuk mempengaruhi anggotanya agar bertindak sesuai dengan yang diinginkan guna tercapainya tujuan pendidikan.

### **4. Fungsi Kepemimpinan**

Terdapat dua fungsi utama dalam perilaku kepemimpinan (Handoko, 2008:299) yaitu sebagai berikut:

- a. Fungsi-fungsi yang berhubungan dengan tugas (task related) atau pemecahan masalah. Fungsi ini mencakup pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat.
- b. Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok (group maintenance) atau sosial. Fungsi ini mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok agar berjalan dengan

lancar, persetujuan dengan kelompok lain, penengahan perbedaan pendapat, dan sebagainya.

## **5. Fungsi Kepala Sekolah**

Danim dan Khairil (2011:79-83) mengemukakan, dalam kerangka menjalankan fungsinya kepala sekolah harus memerankan diri dalam tatanan perilaku yang disingkat EMASLIME sebagai singkatan dari educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator, dan enterpreneur, sebagaimana dijelaskan sebagai berikut:

### **a. Kepala Sekolah sebagai Educator**

Sebagai educator kepala sekolah berfungsi menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasihat kepada warga sekolah, mendorong guru dan tenaga kependidikan untuk berbuat serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dapat meliputi, menyertakan guru dalam penataran atau pelatihan, memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, menggerakkan tim evaluasi hasil belajar siswa agar giat bekerja, menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah dengan mendorong guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai dengan waktu yang ditentukan, dan mengoptimasi ruang kerja guru sebagai wahana tukar pengalaman antarsesama mereka demi perbaikan kinerja masing-masing.

### **b. Kepala Sekolah sebagai Manager**

Sebagai manager kepala sekolah perlu memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan guru dan tenaga kependidikan melalui persaingan dalam kebersamaan, memberikan kesempatan guru dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh guru dan tenaga

kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah. Untuk itu, sebagai manajer kepala sekolah harus mampu mendelegasikan tugas, mengalokasikan pekerjaan, menetapkan standar kualitas, memonitor hasil, mengontrol biaya, dan lain-lain.

c. Kepala Sekolah sebagai Administrator

Sebagai administrator kepala sekolah memiliki berbagai aktivitas pada administrasi sekolah, baik dilihat dari pendekatan fungsional maupun pendekatan substansial. Secara fungsional, kepala sekolah harus mampu merencanakan, mengorganisasikan, menata staf, melaksanakan, mengawasi, mengendalikan, mengevaluasi, dan melakukan tindak lanjut. Secara substansial, kepala sekolah harus mampu mengelola kurikulum, ketenagaan, kesiswaan, hubungan kemasyarakatan, layanan khusus, administrasi kearsipan, dan administrasi keuangan. Tugas-tugas administratif itu dilakukan secara logis dan sistematis yang kesemuanya memeros pada kepentingan proses pendidikan dan pembelajaran demi peningkatan mutu lulusan.

d. Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Sebagai supervisor kepala sekolah mensupervisi aneka tugas pokok dan fungsi yang dilakukan oleh guru dan seluruh staf. Dalam kerangka ini, kepala sekolah harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan. Tugas kepala sekolah sebagai supervisor diwujudkan dalam kemampuannya menyusun dan melaksanakan program supervisi pembelajaran serta memanfaatkan hasilnya.

e. Kepala Sekolah sebagai Leader

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan dan kemampuan guru dan tenaga

kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Mereka harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus memiliki sifat yang jujur, percaya diri, bertanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan.

f. Kepala Sekolah sebagai Inovator

Sebagai inovator kepala sekolah melakukan tindakan inovatif secara berkelanjutan. Tindakan inovatif administrator sekolah dilakukan dengan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki atau dapat diperoleh dari lingkungan. Dalam rangka melakukan peranan dan fungsinya sebagai inovator, kepala sekolah perlu memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan guru dan tenaga kependidikan dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

g. Kepala Sekolah sebagai Motivator

Sebagai motivator kepala sekolah memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada guru dan staf untuk melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Hal ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan sentra belajar. Salah satu upaya memotivasi adalah dengan memberi penghargaan kepada guru dan stafnya. Dengan penghargaan itu, guru dan staf dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif. Pelaksanaan penghargaan dapat dikaitkan

dengan prestasi guru dan staf. Hal itu dilakukan secara terbuka, sehingga guru dan staf memiliki peluang untuk meraihnya.

#### h. Kepala Sekolah sebagai Entrepreneur

Kepala sekolah harus menjadi wirausaha atau entrepreneur sejati. Istilah wirausaha disini merujuk kepada usaha dan sikap mental, tidak selalu dalam tafsir komersial. Wirausaha esensinya adalah usaha untuk menciptakan nilai lewat pengakuan terhadap peluang bisnis, manajemen pengambilan resiko sesuai dengan peluang yang ada, dan melalui keterampilan komunikasi dan manajemen untuk memobilisasi manusia, keuangan dan sumber daya yang diperlukan untuk membawa sebuah proyek sampai berhasil.

### **6. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja guru sangat dibutuhkan dalam organisasi sekolah. Disiplin berasal dari kata yang sama dengan "disciple" dimana seorang belajar secara suka rela mengikuti seorang pemimpin. Diumpamakan orang tua dan guru sebagai pemimpin dan anak sebagai murid yang belajar cara hidup menuju kehidupan yang berguna dan bahagia. Jadi disiplin merupakan cara masyarakat mengajarkan anak berperilaku moral yang di setujui oleh kelompok (Hurlock1978:37).

Disiplin dalam Papalia yang menjelaskan disiplin adalah cara untuk membentuk karakter seorang anak dan mendidik anak untuk berlatih kontrol diri dan terikat kepada perilaku bisa di terima masyarakat (Papalia, 2014: 291).

Waison (dalam Shochib, 1998) menerangkan Displin diri dibangun dari asimilasi dan penggabungan nilai-nilai moral untuk di internalisasi oleh subjek didik sebagai dasar-dasar untuk mengarahkan perilakunya.



Sekolah yang tidak memiliki disiplin kerja pada kepalasekolah maka cenderung akan mengakibatkan kinerja yang rendah. Oleh karenanya aturan dalam sekolah perlu ditetapkan secara jelas sehingga para guru, pegawai, staf dan kepala sekolah memahami pekerjaannya. Dalam hal ini semakin baik disiplin kerja kepala sekolah maka semakin tinggi pula hasil yang dicapai. Tanpa disiplin kerja kepala sekolah yang baik, maka sulit bagi sekolah mencapai hasil yang optimal. Upaya yang telah dilakukan pemerintah untuk menegakkan disiplin pegawai melalui jaminan hukum yaitu Peraturan No. 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil melalui pengawasan melekat maupun keteladanan pemimpin.

Dengan adanya sanksi atau hukuman bagi guru, pegawai, staf dan kepala sekolah yang melanggar tata tertib atau peraturan yang ada mempunyai tujuan untuk menegakkan disiplin kerja menuju peningkatan efisiensi dan efektifitas yang layak disuatu organisasi. Disamping itu, sudah menjadi pengalaman biasa dengan istilah ada peraturan maka ada pelanggaran. Namun sebelum sampai kepada vonis yang dijatuhkan maka haruslah cermat dan teliti dalam mencari penyebab pelanggaran diluar pengetahuan guru.

Dimana pimpinan harus menyadari bahwa dia adalah adalah kunci dari disiplin kerja disekolah jika pemimpin disiplin maka guru, staf dan pegawai juga akan teriikut dengan kebiasaan disiplin tersebut. Pendisiplinan didalam lingkungan sekolah hendaknya dapat dilakukan antara lain: apabila kepala sekolah disiplin dalam menjalankan peraturan yang sudah dibuat olehnya maka kecil kemungkinan bawahan melanggar peraturan yang telah dibuat, tetapi jika kepala sekolah tidak disiplin dalam menjalankan peraturan yang telah dibuat maka bawahannya juga akan mengikut.

## **7. Pengertian Komunikasi Organisasi**

Redding dan Sanborn menjelaskan, “Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks” (Muhammad, 2009:65).

Ivancevich dkk. (2006:115) menjelaskan bahwa, "Komunikasi organisasi adalah sarana penyampaian respon, implementasi perubahan organisasi, dan semua tindakan yang relevan". "Komunikasi organisasi adalah alat bantu yang bisa digunakan oleh anggota organisasi untuk mencapai tujuan" (Pratminingsih, 2006:11). Menurut Rohim (2009:111), Komunikasi organisasi adalah perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu berinteraksi dan memberi makna atas apa yang sedang terjadi".

Komunikasi adalah proses dimana pihak-pihak saling menggunakan informasi untuk mencapai tujuan bersama dan komunikasi merupakan kaitan hubungan yang ditimbulkan oleh penerus rangsangan dan pembangkitan balasan. Komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga peran dimaksud dapat dipahami. Komunikasi juga sebagai proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Selain itu komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian informasi atau pengiriman dari seseorang kepada orang lain. Aktifitas komunikasi memiliki ruang lingkup yang sangat luas. Apabila kajian komunikasi dihubungkan dengan organisasi timbul atau kajian tentang komunikasi dalam suatu organisasi (sekolah). Rivai & Mulyadi ( 2011 : 336) mendefenisikan komunikasi sebagai berikut: Komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan dimaksud dapat dipahami. Komunikasi juga sebagai proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Selain itu komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian informasi atau pengiriman dari seseorang kepada orang lain.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi adalah proses penyampaian dan penerimaan pesan dari satu orang kepada orang

lain berupa respon, implementasi perubahan, dan segala tindakan yang relevan untuk mengubah tingkah laku di dalam suatu organisasi.

## **8. Komponen Dasar Komunikasi**

Muhammad (2009:17-18) menjelaskan terdapat lima komponen dasar komunikasi yaitu pengirim pesan, pesan, saluran, penerima pesan, dan balikan, sebagaimana dijelaskan sebagai berikut:

### **a. Pengirim Pesan**

Pengirim pesan adalah individu atau orang yang mengirim pesan. Pesan atau informasi yang akan dikirimkan berasal dari otak si pengirim pesan. Oleh sebab itu sebelum pengirim mengirimkan pesan, si pengirim harus menciptakan dulu pesan yang akan dikirimkannya. Menciptakan pesan yakni menentukan arti apa yang akan dikirimkan kemudian menyandikan/encode arti tersebut ke dalam satu pesan. Sesudah itu baru dikirim melalui saluran.

### **b. Pesan**

Pesan adalah informasi yang akan dikirimkan kepada si penerima. Pesan ini dapat berupa verbal maupun nonverbal. Pesan secara verbal dapat secara tertulis seperti surat, buku, majalah, memo, sedangkan pesan yang secara lisan dapat berupa, percakapan tatap muka, percakapan melalui telepon, radio, dan sebagainya. Pesan yang nonverbal dapat berupa isyarat, gerakan badan, ekspresi muka, dan nada suara.

### **c. Saluran**

Saluran adalah jalan yang dilalui pesan dari si pengirim dengan si penerima. Channel yang biasa dalam komunikasi adalah gelombang, cahaya, dan suara yang dapat kita lihat dan dengar. Akan tetapi alat dengan apa cahaya atau suara itu berpindah mungkin berbeda-beda. Kita dapat menggunakan bermacam-macam

alat untuk menyampaikan pesan seperti buku, radio, film, televisi, surat kabar tetapi saluran pokoknya adalah gelombang suara dan cahaya. Di samping itu kita juga dapat menerima pesan melalui alat indera penciuman, alat pengecap, dan peraba.

d. Penerima Pesan

Penerima pesan adalah pihak yang menganalisis dan menginterpretasikan isi pesan yang diterimanya.

e. Balikan

Balikan adalah respon terhadap pesan yang diterima yang dikirimkan kepada si pengirim pesan. Diberikannya reaksi ini kepada si pengirim, pengirim akan dapat mengetahui apakah pesan yang dikirimkan tersebut diinterpretasikan sama dengan apa yang dimaksudkan oleh si pengirim. Bila arti pesan yang dimaksudkan oleh si pengirim diinterpretasikan sama oleh si penerima berarti komunikasi tersebut efektif.

## **9. Pengertian Kinerja**

Kinerja dalam tubuh organisasi khususnya pada institusi pendidikan merefleksikan kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah dirancang sebelumnya. Hal ini dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya sebagai barometer dalam mengukur kesuksesan organisasi, sehingga kinerja sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi menjadi parameter kesuksesan untuk mencapai tujuan. Rivai dan Basri dalam Sinambela (2012:6) menjelaskan bahwa: Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Munir (2008:30) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi lembaga”. Kinerja menurut Nanang Fatah dalam Wahab dan Umiarso (2011:118) diartikan sebagai, “Ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan”. Menurut Sudarmanto (2009:9), “Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi”. Benardin (2001:143) dalam Sudarmanto (2009:8) menyatakan bahwa, “Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu”

### **10. Kinerja Guru**

Menurut undang-undang tentang Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 15 tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah.

Pasal 3 (1) Pelaksanaan beban kerja selama 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam kerja efektif sebagaimana dimaksud pada Pasal 2 ayat (2) bagi Guru mencakup kegiatan pokok:

- a. merencanakan pembelajaran atau pembimbingan;
- b. melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan;
- c. menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan;
- d. membimbing dan melatih peserta didik; dan
- e. melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan Beban Kerja Guru.

(2) Pemenuhan beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan dalam kegiatan intrakurikuler, kokurikuler, dan ekstrakurikuler.

## **11. Kinerja Kepala Sekolah**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Depdikbud 1990:503) kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi diperlihatkan atau kemampuan kerja. Dalam sebuah artikel yang diterbitkan oleh Lembaga Administrasi Negara (1992:12) merumuskan kinerja merupakan terjemahan bebas dari istilah performance yang artinya adalah prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja atau hasil kerja.

Menurut Prawirosentono (1999:2) kinerja adalah: “hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Dari pendapat Prawirosentono di atas terungkap bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau organisasi.

Dan dari definisi tersebut terdapat setidaknya empat elemen, yaitu

- (1) hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok;
- (2) dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggungjawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian orang atau lembaga tersebut harus tetap dalam kendali, yakni mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang, sehingga dia tidak akan menyalahgunakan hak dan wewenang tersebut;
- (3) pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan, dan

(4) pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

Pendapat lain dikemukakan oleh Rivai (2005:14) yang menyatakan bahwa : “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai kinerja kepala sekolah maka dapat disimpulkan bahwa kinerja kepala sekolah adalah pencapaian yang ditunjukkan oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dalam memimpin bawahannya pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah.

## **12. Peran Kepala Sekolah**

Menurut Purwanto, bahwa seorang kepala sekolah mempunyai sepuluh macam peranan, yaitu : “Sebagai pelaksana, perencana, seorang ahli, mengawasi hubungan antara anggota-anggota, mewakili kelompok, bertindak sebagai pemberi ganjaran, bertindak sebagai wasit, pemegang tanggung jawab, sebagai seorang pencipta, dan sebagai seorang ayah. Penjabarannya tentang peran kepala sekolah menurut AL Ghozali adalah sebagai berikut:

1. Sebagai pelaksana (executive) Seorang pemimpin tidak boleh memaksakan kehendak sendiri terhadap kelompoknya. Ia harus berusaha memenuhi kehendak dan kebutuhan kelompoknya, juga program atau rencana yang telah ditetapkan bersama Menurut AL Ghozali pemimpin dan kepemimpinan ini perlu dipahami dan dihayati oleh setiap umat Islam di negeri yang mayoritas warganya beragama Islam ini,

2. Sebagai perencana (planner) Sebagai kepala sekolah yang baik harus pandai membuat dan menyusun perencanaan, sehingga segala sesuatu yang akan diperbuatnya bukan secara sembarangan saja, tetapi segala tindakan diperhitungkan dan bertujuan. Perencanaan menurut Williams dalam Mason perencanaan adalah 'is an ordered sequence of operations and actions that are designed to realise one single goal or a set of interrelated goals'. Oleh karena itu, menurut Williams, perencanaan adalah proses untuk mengantisipasi dan mengubah sesuatu yang belum terjadi, melihat jauh ke depan, mencari solusi yang optimal, yang dirancang untuk meningkatkan dan idealnya memaksimalkan manfaat pembangunan secara pasti dan yang akan menghasilkan hasil yang diprediksi.
3. Sebagai seorang ahli (expert) Kepala sekolah haruslah mempunyai keahlian terutama yang berhubungan dengan tugas jabatan kepemimpinan yang dipegangnya
4. Mengawasi hubungan antara anggota-anggota kelompok (controller of internal relationship) Menjaga jangan sampai terjadi perselisihan dan berusaha membangun hubungan yang harmonis.
5. Mewakili kelompok (group representative) Ia harus menyadari, bahwa baik buruk tindakannya di luar kelompoknya mencerminkan baik buruk kelompok yang dipimpinnya.
6. Bertindak sebagai pemberi ganjaran / pujian dan hukuman.
7. Bertindak sebagai wasit dan penengah (arbitrator and mediator) Dalam menyelesaikan perselisihan atau menerima pengaduan antara anggota-anggotanya ia harus dapat bertindak tegas, tidak pilih kasih atau mementingkan salah satu anggotanya



8. Pemegang tanggung jawab para anggota kelompoknya Kepala sekolah haruslah bertanggung jawab terhadap perbuatan-perbuatan anggota-anggotanya yang dilakukan atas nama kelompoknya. seorang guru menurut al menurut al ghozali sabar, penyayang, sopan santun, tidak sombong, mempunyai sifat tawadhu' mampu berargumen secara tepat dan benar dan menurut Al. Ghozali muret harus mendahulukan kesucian jiwa, bersedia merantau untuk mencari ilmu pengetahuan, jangan menyombongkan ilmunya dan menentang guru, mengetahui kedudukan ilmu pengetahuan, dan peserta didik
9. Sebagai pencipta/memiliki cita-cita (idiologist) Seorang pemimpin hendaknya mempunyai cita cita dan kosepsi yang baik dan realistis, sehingga dalam menjalankan kepemimpinannya mempunyai garis yang tegas menuju kearah yang dicita-citakan
10. Bertindak sebagai ayah (father figure) Tindakan pemimpin terhadap anak buah/kelompoknya hendaknya mencerminkan tindakan seorang ayah terhadap anak buahnya.

### **13. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah antara lain:

- a) Ketiadaan (kekurangan) waktu.
- b) Peralatan dan fasilitas yang ada kurang tepat.
- c) Intruksi kurang jelas.
- d) Tingkat kinerja yang dihadapkan tidak wajar.
- e) Otoritas formal yang ada tidak mencukupi.
- f) Para individu tidak memiliki rasa kerjasama yang tinggi.
- g) Metode dan prosedur kerja didefinisikan dengan lemah.
- h) Pembagian tugas yang kurang jelas. i) Adanya yang saling himpit

## B. Kajian Penelitian Yang Relevan

Penelitian tesis ini menggunakan beberapa jurnal nasional sebagai referensi, adapun daftar jurnal yang digunakan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

No.	Nama	Hasil Penelitian	Pembeda
1	Asrida Warni Tanjung	Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru perguruan muhammadiyah setiabudi pamulang memiliki pengaruh yang positif dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $22,619 > 1.6605$	Variabel Penelitian: Kepemimpinan kepala sekolah, pendidikan, pelatihan dan kinerja guru
2	Adi Wahyudi, Partono Thomas, Rediana Setiyani	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru memiliki pengaruh yang positif dilihat dari nilai $t_{hitung}$ 2,530 probabilitas $0,017 < 0,05$ maka hipotesis 0 ( $H_0$ ) ditolak dan 2 ( $H_2$ ) diterima. Dengan kata lain terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.	Variabel Penelitian: Disipli kerja kepala sekolah, lingkungan kerja dan kinerja guru
3	Bambang Kristianto Wibowo (2013)	Komunikasi internal memberikan kontribusi sebesar 9,5% terhadap pembentukan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif komunikasi internal, maka semakin tinggi kinerja guru	Variabel penelitian: komunikasi internal, loyalitas dan kinerja guru

Kesamaan yang diambil pada penelitian Asrida Warni Tanjung karena adanya keterkaitan variabel kepemimpinan kepala sekolah. Penelitian terdahulu dari jurnal Adi Wahyudi, Partono Thomas, Rediana Setiyani digunakan penelitian terdahulu karena

adanya keterkaitan disiplin kerja. Kesamaan pada penelitian jurnal dari Bambang Kristianto Wibowo (2013) yakni adanya keterkaitan variabel komunikasi internal pada kepala sekolah. Berdasarkan pada penelitian terdahulu peneliti tertarik untuk mengambil variabel kepemimpinan, disiplin kerja, komunikasi kepala sekolah terhadap kinerja guru.

### **C. Kerangka Konseptual**

Keberhasilan dalam pencapaian tujuan suatu organisasi diukur dari sejauh mana setiap sumber daya manusia (SDM) yang ada mampu menjalankan tugas dan perannya dengan baik. SDM yang berkualitas tentu memiliki kemampuan dalam memanfaatkan ilmu pengetahuan dan keterampilannya dengan baik. Kemampuan tersebut dipelajari dan diperoleh ketika masih dalam proses pendidikan di bangku sekolah. Sekolah yang mampu menghasilkan SDM yang berkualitas didukung oleh kinerja guru. Proses merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi hingga mengembangkan sistem pembelajaran merupakan kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam memperlancar proses pembelajaran. Hal ini sangat penting untuk mendukung dalam penyampaian materi kepada siswa, dimana guru berusaha agar siswa dapat memahami materi pembelajaran dengan baik. Kinerja guru dianggap sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi agar dari waktu ke waktu dapat terus berkembang lebih baik lagi. Usaha penilaian dan pengevaluasian kinerja guru dilakukan melalui kepemimpinan kepala sekolah.

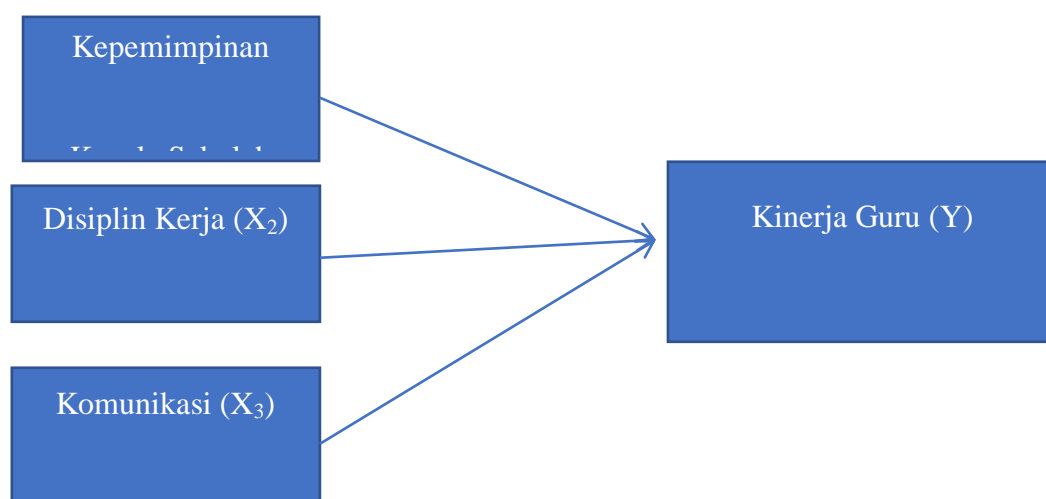
Kepemimpinan kepala sekolah dapat berjalan dengan baik apabila kepala sekolah dapat membentangkan contoh yang baik kepada guru dan staf yang ada disekolah, dengan disiplin dalam bekerja sudah memberikan contoh yang baik sebagai pemimpin. Jika kepala sekolah bisa disiplin maka guru dan staf yang ada disekolah juga akan mengikuti contoh yang baik yang diberikan oleh pemimpin mereka.

Kepemimpinan kepala sekolah mampu menghasilkan kebijakan yang baik bagi sekolah. Peran kepala sekolah yang maksimal dalam memimpin sekolah dengan bijak dan

terarah bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan di sekolah, dimana akan berimbas kepada lulusan anak didik. Hal itu dilakukan melalui usaha kepala sekolah dalam menilai dan mengevaluasi para guru agar menjalankan tugas dan perannya dengan maksimal. Penyampaian tugas maupun koordinasi guru pada organisasi sekolah menjadi sangat penting dalam rangka tercapainya tujuan organisasi sekolah. Penyampaian pesan tersebut disebut juga dengan komunikasi organisasi. Komunikasi yang efektif akan dapat memperlancar dalam penyelesaian

pekerjaan. Komunikasi organisasi yang dilakukan dapat melalui media telepon, mikrofon, memo, surat, rapat, seminar, dan lain-lain. Kebutuhan komunikasi organisasi antara sesama guru bahkan dengan kepala sekolah akan dapat berjalan dengan baik bila didukung oleh media tertentu dan dapat berimbas pada peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan penjelasan di atas, dalam penelitian ini diambil pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan komunikasi kepala sekolah maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan (KP), Disiplin Kerja (DK) dan Komunikasi (KM) terhadap Kinerja Guru (KPS) sebagai berikut:



**Gambar 2.1: Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan” (Sugiyono, 2010:96). Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang diperoleh. Bertolak dari kerangka berfikir di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H01: Tidak Ada pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, komunikasi terhadap kinerja guru di SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan.

Ha1: Ada pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, komunikasi terhadap kinerja guru di SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan.

H02: Tidak Ada pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan.

Ha2: Ada pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan.

H03: Tidak Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan.

Ha3: Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan.

H04: Tidak Ada pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja guru di SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan.

Ha4: Ada pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja guru di SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Pendekatan Penelitian**

#### **1. Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode kuantitatif adalah Metode yang berisi pengungkapan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan aktual, yakni dengan menyajikan data, menganalisis data dan menginterpretasikannya. Pada penelitian ini metode kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Kepala Sekolah.

#### **2. Desain Penelitian**

Desain pada penelitian ini dilaksanakan dengan beberapa tahap sebagai berikut:

- a. Observasi awal untuk mengetahui masalah kinerja kepala sekolah di SMA Al-Wasliyah Pasar Senen Medan dengan penelusuran mengenai kepemimpinan kepala sekolah.
- b. Pengumpulan data melalui dokumentasi dan angket.
- c. Analisis data dengan menggunakan analisis deskriptif persentase dan regresi linear berganda.
- d. Penginterpretasian analisis data menjadi hasil yang dapat dipahami.

### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

#### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Al-wasliyah Pasar senen Medan yang beralamat di Jln. Pasar Senen No. 7, Kampung Baru, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara.

## 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan di mulai dari bulan Maret 2021 sampai dengan Agustus 2021 di SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan

**Tabel 3.1**  
**Rincian Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan																					
		Maret			April				Mei				Juni				Juli				Agustus		
		2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	
1	Pengajuan judul	■																					
2	Observasi ke sekolah		■																				
3	Penyusunan proposal			■	■	■	■																
4	Bimbingan proposal					■	■	■															
5	Seminar proposal (Kolokium)							■															
6	Riset								■	■	■	■											
7	Pengumpulan data												■	■	■	■							
8	Pengolahan tesis															■	■	■					
9	Penyusunan tesis																■	■	■	■	■		
10	Seminar hasil tesis																						■
11	Sidang meja hijau tesis																						■

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) definisi populasi sebagai berikut Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Kata populasi (*population*) dalam bidang statistika berarti sekumpulan data yang menjadi objek referensi. Populasi penelitian ini berjumlah 60 Guru SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan.

## **2. Sampel**

Pengertian sampel menurut (Sugiyono, 2017) adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis *nonprobability sampling* yang digunakan adalah sampel jenuh disebut juga sensus berjumlah 60 Guru SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan.

## **D. Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini digunakan 4 variabel yaitu:

### **1. Variabel Bebas**

Variabel Bebas (X) dalam penelitian ini ada 3 yaitu, Variabel  $X_1$  Kepemimpinan,  $X_2$  Disiplin Kerja dan  $X_3$  Komunikasi.

### **2. Variabel Terikat**

Variabel Terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru Al-Wasliyah Pasar Senen Medan.

## **E. Defenisi Operasional Variabel**

### **1. Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda. Terdapat indikator dalam Kepemimpinan yaitu: 1. Kompetensi kepribadian, 2. Kompetensi supervisi 3. Kompetensi sosial.

### **2. Disiplin Kerja**



Disiplin merupakan mematuhi, menghormati, menghargai, mengikuti dan taat terhadap peraturan serta norma–norma yang berlaku di sekolah, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta siap menerima sanksi–sanksi apabila melanggar. Indikator Disiplin Kerja meliputi: 1. Ketepatan waktu datang ke sekolah, 2. Kepatuhan dalam peraturan.

### **3. Komunikasi**

Redding dan Sanborn menjelaskan, “Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks” (Muhammad, 2009:65). Ivancevich dkk. (2006:115) menjelaskan bahwa, ”Komunikasi organisasi adalah sarana penyampaian respon, implementasi perubahan organisasi, dan semua tindakan yang relevan”. ”Komunikasi organisasi adalah alat bantu yang bisa digunakan oleh anggota organisasi untuk mencapai tujuan” (Pratminingsih, 2006:11). Menurut Rohim (2009:111), Komunikasi organisasi adalah perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu berinteraksi dan memberi makna atas apa yang sedang terjadi”.

Komunikasi adalah proses dimana pihak-pihak saling menggunakan informasi untuk mencapai tujuan bersama dan komunikasi merupakan kaitan hubungan yang ditimbulkan oleh penerus rangsangan dan pembangkitan balasan. Komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga peran dimaksud dapat dipahami. Komunikasi juga sebagai proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Selain itu komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian informasi atau pengiriman dari seseorang kepada orang lain. Indikator yang berkaitan dengan variabel Komunikasi Kepala Sekolah meliputi: 1. Empati, 2. Sopan, 3. Positif, 4. Kesetaraan.

### **4. Kinerja Guru**

Kinerja Guru merupakan kemampuan seorang kepala sekolah dalam melaksanakan tugas sebagai pemimpin di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah

bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Indikator yang berkaitan dengan variabel Kinerja Guru meliputi: 1. Kualitas kerja; 2. Kecepatan/ketepatan kerja; 3. Inisiatif dalam kerja; 4. Kemampuan kerja; 5. Komunikasi.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Dokumentasi**

“Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya” (Suharsimi, 2010:274). Teknik dokumentasi digunakan untuk mengetahui daftar guru, dan informasi guru yang sudah mengumpulkan perangkat pembelajaran di SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan.

### **2. Angket (*Questionare*)**

“Angket atau kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan resp on sesuai dengan permintaan pengguna” (Widoyoko, 2012:33). Angket yang digunakan dalam penelitian ini berupa sejumlah pernyataan tertulis yang disediakan dengan alternatif jawaban dan skala sikap yang digunakan adalah skala Likert. Menurut Widoyoko (2012:104), “Prinsip pokok skala Likert adalah menentukan lokasi kedudukan seseorang dalam suatu kontinum sikap terhadap objek sikap, mulai dari sangat negative sampai dengan sangat positif”.

Bentuk angket yang digunakan adalah bentuk semi terbuka dengan 4 (empat) alternatif jawaban, dimana responden memilih salah satu jawaban yang menurut responden sesuai dengan kondisi keadaan yang dihadapi dan responden diberikan kesempatan untuk memberikan alasan. Terdapat empat pilihan jawaban yang disediakan di setiap pernyataan yaitu: Sangat Baik (SB), Baik (B), Kurang Baik (KB), dan tidak baik (TB). Widoyoko (2012:106) menjelaskan bahwa: Pilihan respon skala empat mempunyai variabilitas respon

lebih baik atau lebih lengkap dibandingkan skala tiga sehingga mampu mengungkap lebih maksimal perbedaan sikap responden. Selain itu juga tidak ada peluang bagi responden untuk bersikap netral sehingga memaksa responden untuk menentukan sikap terhadap fenomena sosial yang ditanyakan atau dinyatakan dalam instrumen. Skor respon skala empat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Skor 4 jika jawaban Sangat Setuju (SS)

Skor 3 jika jawaban Setuju (S)

Skor 2 jika jawaban Kurang Setuju (KS)

Skor 1 jika jawaban Tidak Setuju (TS)

**Tabel 3.2**  
**Skor Alternatif Jawaban**

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Tidak Setuju (TS)	1

**Tabel 3.3**

**Kisi-kisi Lay Out Angket**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Indikator</b>
Kepemimpinan Kepala Sekolah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi kepribadian</li> <li>2. Kompotensi supervisi</li> <li>3. Kompotensi sosial</li> </ol>
Disiplin Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketepatan waktu datang ke sekolah</li> <li>2. Kepatuhan terhadap peraturan</li> </ol>
Komunikasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Empati</li> <li>2. Sopan</li> </ol>

	3. Positif 4. Kesetaraan
Kinerja Guru	1. Kualitas 2. kerja 3. Kecepatan/ketepatan kerja. 4. Inisiatif dalam kerja 5. Kemampuan kerja. 6. Komunikasi.

### 3. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas Angket (*Questionare*)

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan untuk memperoleh data sudah valid atau belum. Pada penelitian ini uji validitas menggunakan rumus *product moment* yang berbantu Aplikasi SPSS 25. Uji validitas dinyatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

#### b. Uji Reliabilitas Angket (*Questionare*)

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat kepercayaan diri suatu instrument. Suatu instrument dinyatakan reliable jika instrument tersebut digunakan selalu memberikan hasil yang konsisten. Pada penelitian ini uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbath alpha* yang berbantu Aplikasi SPSS 25. Uji reliabilitas dinyatakan reliabil apabila nilai *Cronbath alpha*  $> 0,6$  (Wiratna Sujerweni 2014).

### G. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk melihat bagaimana hubungan atau pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja, adalah sebagai berikut:

### 1. Analisis Deskriptif Persentase

“Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi” (Sugiyono, 2010:207). Teknik ini digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel agar lebih mudah memahaminya. Menurut Ali (2013:201) rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

% : Persentase variabel tertentu

n : Nilai yang diperoleh

N : Jumlah seluruh nilai

$$\text{Jarak interval (i)} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Jumlah kelas interval}}$$

(Widoyoko, 2012:110)

Penentuan tabel kategori sebagai berikut :

- a. Skor tertinggi (ideal) = 4 (sangat baik)
- b. Skor terendah = 1 (tidak baik)
- c. Jumlah kelas = 4 (sangat baik sampai tidak baik)

d. Jarak interval =  $(4-1)/4 = 0,75$

Perhitungan berdasarkan rumus di atas, maka dapat diperoleh interval skor dan kriteria yang berlaku untuk analisis deskriptif setiap variabel dan indikator pada penelitian ini. Adapun interval skor dan kriteria yang dimaksud sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Interval Skor dan Kriteria**

<b>Interval Skor</b>	<b>Skor</b>
>3,25 s/d 4	Sangat Baik
>2,50 s/d 3,25	Baik
>1,75 s/d 2,50	Kurang Baik
1 s/d 1,75	Tidak Baik

## **2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui model regresi berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini antara lain:

### **a. Uji Normalitas**

Pengujian data atau uji kenormalan data dilakukan terlebih dahulu sebelum dilakukan uji hipotesis. “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal” (Ghozali, 2011:160). Mendeteksi data berdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov. “Cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat nilai signifikansi residual. Jika signifikansi lebih dari 0,05 maka residual terdistribusi secara normal” (Priyatno, 2013:53).

Uji normalitas juga dapat diketahui dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual sebagai dasar pengambilan keputusannya. Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2011:163) yaitu:

- 1) jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas,

2) jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Ghozali (2011:105), “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Ghozali (2011:105) menyatakan bahwa, “Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF)”. “Nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas” (Priyatno, 2013:59).

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Ghozali (2011:139), “Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan analisis korelasi Spearman antara residual dengan masing-masing variabel independen. “Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas” (Priyatno, 2013:66). Uji heteroskedastisitas juga dapat diketahui dengan melakukan pengamatan terhadap grafik pada pola scatterplot yang dihasilkan melalui SPSS. Suatu regresi memiliki gejala heteroskedastisitas apabila pola scatterplot membentuk pola tertentu, jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **3. Analisis Regresi Linear Berganda**

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1), disiplin kerja (X2), komunikasi (X3), terhadap kinerja guru (Y). Persamaan regresi berganda yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

(Sunyoto, 2012:150)

Keterangan :

Y = Kinerja guru

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, dan b<sub>3</sub> = Koefisien persamaan regresi prediktor X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub>

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan kepala sekolah

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

X<sub>3</sub> = Komunikasi

Perhitungan analisis regresi linear berganda pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 25.

#### **4. Uji Hipotesis**

##### **a. Uji Simultan (Uji F)**

Ghozali (2011:98), “Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat”. Kriteria pengambilan keputusan untuk menguji hipotesis yaitu menggunakan statistik F sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi  $F < 0,05$  atau koefisien hitung signifikan pada taraf kurang dari 5% maka  $H_0$  ditolak, yang berarti kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan komunikasi secara simultan mempengaruhi kinerja guru.



2. Nilai signifikansi  $F > 0,05$  atau koefisien F hitung signifikan pada taraf lebih dari 5% maka  $H_0$  diterima, yang berarti kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan komunikasi secara simultan tidak mempengaruhi kinerja guru.

**b. Uji Parsial (Uji t)**

Ghozali (2011:98), “Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Kriteria pengambilan keputusan untuk menguji hipotesis yaitu menggunakan statistik t sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi  $t < 0,05$  atau koefisien t hitung signifikan pada taraf kurang dari 5% maka  $H_0$  ditolak, yang berarti kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan komunikasi secara parsial mempengaruhi kinerja guru.
2. Nilai signifikansi  $t > 0,05$  atau koefisien t hitung signifikan pada taraf lebih dari 5% maka  $H_0$  diterima, yang berarti kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan komunikasi secara parsial tidak mempengaruhi kinerja guru.

**c. Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ )**

“Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen” (Ghozali, 2011:97). Perhitungan koefisien determinasi secara simultan yang dilakukan dengan SPSS 25 dapat dilihat dari besarnya R square.

## H. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

### 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Sebelum penelitian ini dilakukan, terlebih dahulu peneliti melakukan uji validitas instrumen penelitian yaitu angket (*questionare*) di Sekolah SMK YPIPL Gunung Tua dengan jumlah guru yang diuji sebanyak 60 orang. Jumlah item pertanyaan yang diberikan sebanyak 15 item yang berhubungan dengan Kepemimpinan, 15 item yang berhubungan dengan Displin Kerja, 15 item yang berhubungan dengan Komunikasi Kepala Sekolah dan 15 item yang berhubungan dengan Kinerja Guru seluruh angket berjumlah 60 item.

Setelah peneliti melakukan uji validitas angket, dari 15 item pernyataan. Masing-masing dari variable penelitian, terdapat 5 item yang tidak valid dari setiap variable penelitian. Variabel Kepemimpinan yaitu nomor 5,7,9,10 dan 13 sedangkan yang valid sebanyak 10 item pernyataan yaitu nomor 1,2,3,4,6,8,11,12,14 dan 15. Variabel Disiplin Kerja yaitu nomor 16,22,24,28,29 sedangkan yang valid yaitu nomor 17,18,19,20,21,23,25,26,27,30. Variabel Komunikasi Kepala sekolah yaitu nomor 34,37,39,40,45 sedangkan yang valid yaitu nomor 31,32,33,35,36,38,41,42,43,44 dan variable Kinerja Kepala Sekolah yaitu nomor 48,51,54,58,60 sedangkan yang valid yaitu nomor 46,47,49,50,52,53,54,55,56,57,59. (lampiran 3).

Item dinyatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan yang tidak valid apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ . Berdasarkan hasil uji validitas yang telah diuji setiap instrument penelitian terdapat pada lampiran 3, diketahui pada masing-masing instrument penelitian hanya 10 item pernyataan yang dinyatakan valid, karena lebih besar  $r_{hitung}$  dari  $r_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan item yang valid

sebanyak 40 item, Dan yang tidak valid berjumlah 20 item. karena  $r_{hitung}$  pernyataan lebih kecil dari  $r_{tabel}$ .

Setelah instrument di uji validitas di sekolah YPIPL Gunung Tua, dan mendapatkan hasil uji yang valid, lalu peneliti menyebarkan angket penelitian di sekolah tempat peneliti yaitu SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan. Setelah angket terisi semua lalu, peneliti mengumpulkan data dan melakukan uji validitas lagi untuk instrument penelitian sebanyak 40 item pernyataan. Yang setiap variabelnya terdiri dari 10 item pernyataan. Semua pernyataan yang berjumlah 40 item dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . (lamoiran 4)

## **2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Setelah melakukan uji validitas peneliti melakukan uji reliabilitas sebanyak 2 kali, untuk mengetahui reliabil atau tidaknya isntrumen penelitian yang dibuat oleh peneliti, dari masing-masing instrument penelitian. Pertama peneliti melakukan uji reliabilitas dengan instrument yang berjumlah 60 item pernyataan di sekolah YPIPL Gunung Tua, dan semua dinyatakan reliabil karena *Cronbath alpha*  $> 0,6$  yang sudah menjadi ketentuan. (lampiran 5).

Dan yang ke 2 peneliti melakukan uji reliabilitas di sekolah tempat penelitian yaitu SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan, dengan instrument yang berjumlah 40 item, karena 20 item sudah dinyatakan tidak valid. Maka dari itu item yang tidak valid, tidak digunakan lagi. dan semua pernyataan yang berjumlah 40 item dinyatakan reliabil karena *Cronbath alpha*  $> 0,6$  yang sudah menjadi ketentuan. (lampiran 6).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan**

##### **1. Identitas Sekolah Mitra**

Data Sekolah:

1. Nama Penyelenggara : Al-Wasliyah
2. Alamat Penyelenggara : Jl. Pasar Senen Medan, NO.7, Kampung Baru, Kec.  
Medan Maimun
3. No. SK Pendirian : C-1525-HT.0301 2002
4. No. SK Operasional : 421.5/801
5. E-mail : [smkti\\_alwashliyahpasarsenenmedan@yahoo.co.id](mailto:smkti_alwashliyahpasarsenenmedan@yahoo.co.id)
6. Nama Sekolah : SMK Al-Washliyah Pasar Senen Medan
7. Alamat : Jl. Pasar Senen Medan, NO.7, Kampung Baru
8. Kecamatan : Medan Maimun
9. Kabupaten/Kota : Kota Medan
10. NPSN : 10211065
11. Tahun Berdiri : 2002
12. Akreditasi Sekolah : B

##### **2. Sejarah Singkat SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan**

SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan didirikan oleh dibawah naungan Majelis Perkumpulan Al'Jamiyatul Wasliyah yang beralamat di Jl. Pasar Senen Medan, NO.7, Kampung Baru, Kec. Medan Maimun, Kota Medan Prov. Sumatera Utara.

### 3. Visi dan Misi Sekolah SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan

Visi

Melahirkan generasi yang memiliki kecerdasan spiritual, keluhuran akhlaq dan keluasan ilmu serta menjadi kekuatan penggerak masyarakat.

Misi

- Meningkatkan kualitas keberagamaan dengan pemahaman yang benar
- Meningkatkan penghayatan terhadap etika dan moral
- Meningkatkan kualitas pembelajaran yang efektif
- Meningkatkan peran serta siswa dalam kehidupan masyarakat
- Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan siswa sesuai dengan bidangnya

### 4. Logo Sekolah



Gambar 4.1

Logo sekolah SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan

(Sumber: Sekolah SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan)

### 5. Data Fasilitas Sekolah

a) Ruangan

No.	Nama Ruang	Jumlah Ruang
1	Ruangan kelas	12
2	Kantor kepala sekolah	1
3	Kantor guru	1
4	Ruang BK	1
5	Perpustakaan	1
6	Mushollah	1
7	Lab computer	1
8	Ruang tata usaha	1
9	Ruang multimedia	1
10	Ruang praktek	2

**b) Fasilitas Khusus**

1. Mudah terjangkau dari segala penjuru kota Medan, khususnya daerah Bridgen Katamso, Titikuning, Sisingamanga Raja dan Teladan.
2. Lingkungan sekolah tenag, aman dan asri.
3. Laboratorium computer.
4. Ruang multimedia.
5. Ruang praktek bengkel mobil dan bengkel sepeda motor.
6. Ruang kesehatan sekolah
7. Extra kulikuler sekolah: Olahraga, Pramuka, dll.
8. Sarana olahraga basket, voli, sepak bola dan futsal
9. Sholat dzuhur berjamaah
10. Internet area/wifi
11. Beasiswa siswa misikn
12. Beasiswa siswa anak yatim/piatu

## **B. Analisis Data Penelitian**

### **1. Deskripsi Hasil Penelitian**

Pada saat peneliti melakukan riset pada tanggal 27 Maret 2021 di SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan, pertama kali penulis melihat kondisi awal kinerja guru yang ada di SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan, terlihat dari kinerja guru yang masih kurang disiplin dalam pelaksanaannya, contohnya didalam melakukan proses belajar mengajar, masih banyak guru yang terlambat masuk ke dalam kelas untuk melakukan proses belajar-mengajar tersebut. Tidak hanya didalam proses belajar mengajar, akan tetapi saat mengumpulkan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah, masih banyak guru yang kurang disiplin dalam mengumpulkan tugas yang sudah diberikan dalam tenggang waktu yang telah ditentukan.

Dan disaat melaksanakan rapat disekolah, masih ada beberapa guru yang terlambat datang, bahkan masih ada yang tidak hadir di rapat tersebut. Jika guru kurang disiplin dalam pekerjaan maka itu akan memengaruhi dalam kinerjanya, contohnya jika guru terlambat maka guru akan sedikit mendapatkan informasi yang disampaikan oleh kepala sekolah, dan jika guru tidak hadir dalam pelaksanaan rapat disekolah, maka guru tidak akan mendapatkan informasi. Maka dari itu kinerja guru tidak akan efektif dan efisien.

### **2. Kegiatan Penelitian**

Kegiatan penelitian diawali dengan melakukan riset pada tanggal 27 Maret 2021, dimana peneliti melihat secara langsung bagaimana kinerja guru dilapangan, dan bagaimana disiplin kerja guru didalam melaksanakan tugasnya, bukan hanya melihat kinerja dan disiplin kerja saja. Akan tetapi peneliti juga melihat bagaimana cara pemimpin berkomunikasi kepada bawahannya (guru), dan bagaimana kepemimpinan kepala sekolah sehingga mengakibatkan guru yang kurang efektif dan efisien dalam menjalankan tugasnya.

Setelah peneliti melakukan riset di sekolah pada tanggal 27 Maret 2021, lalu peneliti melakukan penelitian selama 1bulan di sekolah SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan terhitung dari tanggal 1 Juli 2021- 2 Agustus 2021. Tidak hanya melihat dan memperhatikan kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi kepala sekolah, disiplin kerja guru dan kinerja guru saja. Tetapi peneliti memberikan instrument penelitian berupa angket yang berisi pernyataan-pernyataan sesuai dengan judul penelitian.

Pada tanggal 31 Juli 2021 peneliti memberikan instrument berupa angket kepada seluruh guru yang ada di SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan yang berisi pernyataan-pernyataan. untuk mendapatkan data yang valid dari penelitian tersebut. Setelah peneliti mengumpulkan hasil jawaban dari instrument penelitian (angket) dari guru-guru SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan, peneliti dapat melihat jawaban yang diberikan oleh guru-guru di SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan.



Pada tanggal 2 Agustus 2021 peneliti melakukan penelitian terakhir di SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan, tidak lupa peneliti mengucapkan terima kasih banyak kepada seluruh guru-guru yang ada di SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan khususnya kepada kepala sekolah SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan dan fungsionaris sekolah, yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir peneliti atau Tesis.

### **C. Teknik Analisis Data**

#### **1. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui model regresi berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini antara lain:

##### **a. Uji Normalitas**

Pengujian data atau uji kenormalan data dilakukan terlebih dahulu sebelum dilakukan uji hipotesis. “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal” (Ghozali, 2011:160). Mendeteksi data berdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov. “Cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat nilai signifikansi residual. Jika signifikansi lebih dari 0,05 maka residual terdistribusi secara normal” (Priyatno, 2013:53). Berikut hasil uji normalitas dari data penelitian:

1. Uji Normalitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) terhadap Kinerja Guru(Y)

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.36626899
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.068
	Negative	-.131
Test Statistic		.131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.113 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas diperoleh nilai signifikansi yaitu 0,113 yang artinya nilai signifikansi  $> 0,05$  yaitu  $0,113 > 0,05$ . Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka residual terdistribusi secara normal. Dapat disimpulkan Uji Normalitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) terhadap Kinerja Guru (Y) berdistribusi normal.

2. Uji Normalitas Variabel Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Guru (Y)

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.27320631
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.073

	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.164 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas diperoleh nilai signifikansi yaitu 0,164 yang artinya nilai signifikansi  $> 0,05$  yaitu  $0,164 > 0,05$ . Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka residual terdistribusi secara normal. Dapat disimpulkan Uji Normalitas Variabel Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Guru (Y) berdistribusi normal.

3. Uji Normalitas Komunikasi Kepala Sekolah (X) terhadap Kinerja Guru(Y)

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.32628294
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.071
	Negative	-.088
Test Statistic		.088

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>
------------------------	---------------------

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas diperoleh nilai signifikansi yaitu 0,200 yang artinya nilai signifikansi  $> 0,05$  yaitu  $0,200 > 0,05$ . Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka residual terdistribusi secara normal. Dapat disimpulkan Uji Normalitas Variabel Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Guru (Y) berdistribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Ghozali (2011:105), “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Ghozali (2011:105) menyatakan bahwa, “Multikolinearitas dapat juga dilihat

dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF)". "Nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas" (Priyatno, 2013:59).

Berikut hasil uji multikolinearitas:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.723	1.548		4.343	.000		
	KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	.122	.198	.151	.617	.540	.334	1.265
	DISIPLIN KERJA	.663	.208	.768	3.182	.002	.335	1.445
	KOMUNIKASI	.044	.041	.054	1.066	.291	.796	1.256

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

### 1. Uji Multikolinearitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas diperoleh nilai tolerance pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah 0,334 yang artinya nilai tolerance  $> 0,10$  yaitu

$0,334 > 0,10$  dan nilai VIF pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah yaitu 1,265 yang artinya nilai VIF  $< 10,00$  yaitu  $1,265 < 10,00$ . Jadi dapat disimpulkan model regresi baik karena tidak terjadi korelasi di antara variabel independen atau variabel bebas.

## 2. Uji Multikolinearitas Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas diperoleh nilai tolerance pada variabel Disiplin Kerja 0,335 yang artinya nilai tolerance  $> 0,10$  yaitu  $0,335 > 0,10$  dan nilai VIF pada variabel Disiplin Kerja yaitu 1,445 yang artinya nilai VIF  $< 10,00$  yaitu  $1,445 < 10,00$ . Jadi dapat disimpulkan model regresi baik karena tidak terjadi korelasi di antara variabel independen atau variabel bebas.

## 3. Uji Multikolinearitas Variabel Komunikasi

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas diperoleh nilai tolerance pada variabel Komunikasi 0,796 yang artinya nilai tolerance  $> 0,10$  yaitu  $0,796 > 0,10$  dan nilai VIF pada variabel Komunikasi Kepala Sekolah yaitu 1,256 yang artinya nilai VIF  $< 10,00$  yaitu  $1,256 < 10,00$ . Jadi dapat disimpulkan model regresi baik karena tidak terjadi korelasi di antara variabel independen atau variabel bebas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2011:139), “Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan analisis korelasi Spearman antara residual dengan masing-masing variabel independen. “Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual

lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas” (Priyatno, 2013:66).

Berikut hasil uji heteroskedastisitas:

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.170	.978		1.196	.237
	KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	.103	.125	.590	.822	.415
	DISIPLIN KERJA	-.103	.132	-.552	-.779	.439
	KOMUNIKASI	-.005	.026	-.030	-.199	.843

a. Dependent Variable: Abs\_RES

#### 1. Uji Heteroskedastisitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas diperoleh nilai signifikansi pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah 0,415 yang artinya nilai signifikansi  $> 0,05$  yaitu  $0,415 > 0,05$ . Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jadi dapat disimpulkan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 2. Uji Heteroskedastisitas Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas diperoleh nilai signifikansi pada variabel Disiplin Kerja 0,439 yang artinya nilai signifikansi  $> 0,05$  yaitu  $0,439 > 0,05$ . Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka

tidak terjadi heteroskedastisitas. Jadi dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas Variabel Komunikasi

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas diperoleh nilai signifikansi pada variabel Komunikasi 0,843 yang artinya nilai signifikansi > 0,05 yaitu  $0,843 > 0,05$ . Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jadi dapat disimpulkan variabel Komunikasi Kepala sekolah tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1), disiplin kerja (X2), komunikasi (X3), terhadap kinerja guru (Y). Persamaan regresi berganda

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$  adalah sebagai berikut:

(Sunyoto, 2012:150)

Berikut hasil Analisis Regresi Linear Berganda:

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.723	1.548		4.343	.000
	KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	.122	.198	.151	2.617	.004
	DISILPLIN KERJA	.663	.208	.768	3.182	.002
	KOMUNIKASI	.344	.041	.254	3.066	.001



a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas dapat dilihat nilai  $b_1x_1$ ,  $b_2x_2$ ,  $b_3x_3$ :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$Y = 6,723 + 0,122 + 0,663 + 0,344$$

Dari nilai diatas dapat kita lihat yaitu:

1. Nilai  $a$  sebesar 6,723 merupakan konstanta keadaan saat variabel kinerja guru belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dan variabel komunikasi ( $X_3$ ). Jika variabel independent tidak ada maka variabel kinerja guru tidak mengalami perubahan.
2.  $b_1$  (nilai koefisien regresi  $x_1$ ) sebesar 0,122 menunjukkan variabel kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kepemimpinan kepala sekolah maka akan mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,122, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak teliti di penelitian ini.
3.  $b_2$  (nilai koefisien regresi  $x_2$ ) sebesar 0,663 menunjukkan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kepemimpinan kepala sekolah maka akan mempengaruhi kinerja kepala sekolah sebesar 0,663, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak teliti di penelitian ini.

4.  $b_3$  (nilai koefisien regresi  $x_3$ ) sebesar 0,344 menunjukkan variabel komunikasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel komunikasi maka akan mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,344, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak teliti di penelitian ini.

### 3. Uji Hiptesis

#### d. Uji Simultan (Uji F)

Ghozali (2011:98), “Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat”. Kriteria pengambilan keputusan untuk menguji hipotesis yaitu menggunakan statistik F sebagai berikut:

3. Nilai signifikansi  $F < 0,05$  atau koefisien hitung signifikan pada taraf kurang dari 5% maka  $H_0$  ditolak, yang berarti kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan komunikasi secara simultan mempengaruhi kinerja guru.
4. Nilai signifikansi  $F > 0,05$  atau koefisien F hitung signifikan pada taraf lebih dari 5% maka  $H_0$  diterima, yang berarti kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan komunikasi secara simultan tidak mempengaruhi kinerja guru.

Berikut hasil uji simultan (uji F):

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	714.415	3	238.138	144.063	.000 <sup>b</sup>
	Residual	92.569	56	1.653		
	Total	806.983	59			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas diperoleh nilai signifikansi uji simultan  $f = 0,000$  yang artinya nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Jika nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$  maka  $H_0$  ditolak, yang berarti kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan komunikasi secara simultan mempengaruhi kinerja guru.

Dan dapat dilihat dari hasil  $f$  hitung pada uji SPSS diatas, nilai  $f$  hitung sebesar  $144,063$  artinya nilai  $f$  hitung  $> f$  tabel yaitu  $144,063 > 2,77$ . Nilai  $f$  tabel dapat dilihat pada  $T$  tabel. Dengan ketentuan pada kolom  $df$  yang tertera di SPSS yaitu kolom 3 dan sampel sebanyak 56. Jadi dapat disimpulkan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Komunikasi secara simultan mempengaruhi Kinerja Guru.

#### e. Uji Parsial (Uji t)

Ghozali (2011:98), "Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen". Kriteria pengambilan keputusan untuk menguji hipotesis yaitu menggunakan statistik t sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi  $t < 0,05$  atau koefisien  $t$  hitung signifikan pada taraf kurang dari 5% maka  $H_0$  ditolak, yang berarti kepemimpinan

kepala sekolah, disiplin kerja dan komunikasi secara parsial mempengaruhi kinerja guru.

2. Nilai signifikansi  $t > 0,05$  atau koefisien  $t$  hitung signifikan pada taraf lebih dari 5% maka  $H_0$  diterima, yang berarti kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan komunikasi secara parsial tidak mempengaruhi kinerja guru.

Berikut hasil uji  $t$ :

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.723	1.548		4.343	.000
	KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	.122	.198	.151	2.617	.004
	DISILPLIN KERJA	.663	.208	.768	3.182	.002
	KOMUNIKASI	.344	.041	.254	3.066	.001

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

### 1. Uji $t$ Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas diperoleh nilai signifikansi pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah 0,004 yang artinya nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu  $0,004 > 0,05$ . Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak, yang berarti kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru, dan dapat dilihat dari  $t$  hitung pada uji SPSS diatas, nilai  $t$  hitung sebesar 2,617 artinya nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel

yaitu  $2,617 > 2,003$  yang artinya nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel. Nilai  $t$  tabel dapat dilihat dari  $t$  tabel dengan ketentuan runus:

$$t \text{ tabel} = t (a/2 : n-k-1)$$

$$t \text{ tabel} = t (0,05/2 : 60-3-1)$$

$$t \text{ tabel} = t (0,025 : 56)$$

$t$  tabel dapat dilihat dari kolom 0,025 pada baris ke 56 yaitu 2,003. Jadi dapat disimpulkan variabel kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja kepala sekolah.

## 2. Uji $t$ Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas diperoleh nilai signifikansi pada variabel Disiplin Kerja 0,002 yang artinya nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu  $0,002 < 0,05$ . Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak, yang berarti disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru, dan dapat dilihat dari  $t$  hitung pada uji SPSS diatas, nilai  $t$  hitung sebesar 3,182 artinya nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu  $3,182 > 2,003$  yang artinya nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel. Nilai  $t$  tabel dapat dilihat dari  $t$  tabel dengan ketentuan runus:

$$t \text{ tabel} = t (a/2 : n-k-1)$$

$$t \text{ tabel} = t (0,05/2 : 60-3-1)$$

$$t \text{ tabel} = t (0,025 : 56)$$

$t$  tabel dapat dilihat dari kolom 0,025 pada baris ke 56 yaitu 2,003. Jadi dapat disimpulkan variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru.

## 3. Uji $t$ Variabel Komunikasi

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas diperoleh nilai signifikansi pada variabel Komunikasi 0,001 yang artinya nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu  $0,001 > 0,05$ . Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak, yang berarti komunikasi mempengaruhi kinerja guru, dan dapat dilihat dari t hitung pada uji SPSS diatas, nilai t hitung sebesar 3,066 artinya nilai t hitung  $>$  t tabel yaitu  $3,006 > 2,003$  yang artinya nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Nilai t tabel dapat dilihat dari t tabel dengan ketentuan runus:

$$t \text{ tabel} = t (a/2 : n-k-1)$$

$$t \text{ tabel} = t (0,05/2 : 60-3-1)$$

$$t \text{ tabel} = t (0,025 : 56)$$

t tabel dapat dilihat dari kolom 0,025 pada baris ke 56 yaitu 2,003. Jadi dapat disimpulkan variabel komunikasi mempengaruhi kinerja guru.

#### f. Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ )

“Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen” (Ghozali, 2011:97). Perhitungan koefisien determinasi secara simultan yang dilakukan dengan SPSS 25 dapat dilihat dari besarnya R square.

Berikut hasil Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ ):

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 <sup>a</sup>	.885	.879	1.286

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas diperoleh nilai R square sebesar 0,885 pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Komunikasi. Jadi dapat disimpulkan pengaruh variaabel X terhadap Y sebesar 0,885 Yang artinya pengaruh variabel Independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 88,5%

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

Kegiatan penelitian diawali dengan melakukan riset pada tanggal 27 Maret 2021, dimana peneliti melihat secara langsung bagaimana kinerja guru dilapangan, dan bagaimana disiplin kerja guru didalam melaksanakan tugasnya, bukan hanya melihat kinerja dan disiplin kerja saja. Akan tetapi peneliti juga melihat bagaimana cara pemimpin berkomunikasi kepada bawahannya (guru), dan bagaimana kepemimpinan kepala sekolah sehingga mengakibatkan guru yang kurang efektif dan efesien dalam menjalakan tugasnya.

Setelah peneliti melakukan riset di sekolah pada tanggal 27 Maret 2021, lalu peneliti melakukan penelitian selama 1bulan di sekolah SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan terhitung dari tanggal 1 Juli 2021- 2 Agustus 2021. Tidak hanya melihat dan memperhatikan kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi kepala sekolah, disiplin kerja guru dan kinerja guru saja. Tetapi peneliti memberikan instrument penelitian berupa angket yang berisi pernyataan-pernyataan sesuai dengan judul penelitian.

Pada tanggal 31 Juli 2021 peneliti memberikan instrument berupa angket kepada seluruh guru yang ada di SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan yang berisi pernyataan-pernyataan. untuk mendapatkan data yang valid dari penelitian tersebut. Setelah peneliti mengumpulkan hasil jawaban dari instrument penelitian (angket) dari guru-guru SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan, peneliti dapat melihat jawaban yang diberikan oleh guru-guru di SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan.

Pada tanggal 2 Agustus 2021 peneliti melakukan penelitian terakhir di SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan, tidak lupa peneliti mengucapkan terima kasih banyak kepada seluruh guru-guru yang ada di SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan khususnya kepada kepala sekolah SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan dan fungsionaris sekolah, yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir peneliti atau Tesis.

Sebelum penelitian ini dilakukan, terlebih dahulu peneliti melakukan uji validitas instrumen penelitian yaitu angket (*questionare*) di Sekolah SMK YPIPL Gunung Tua pada tanggal 24 juli 2021, dengan jumlah guru yang diuji sebanyak 60 orang. Jumlah item pertanyaan yang diberikan sebanyak 15 item yang berhubungan dengan Kepemimpinan, 15 item yang berhubungan dengan Displin Kerja, 15 item yang berhubungan dengan Komunikasi Kepala Sekolah dan 15 item yang berhubungan dengan Kinerja Guru.



Setelah peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas lalu peneliti melakukan analisis data statistik pada variabel-variabel penelitian. Analisis data uji t Ghozali (2011:98), “Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Kriteria pengambilan keputusan untuk menguji hipotesis yaitu menggunakan statistik t sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi  $t < 0,05$  atau koefisien t hitung signifikan pada taraf kurang dari 5% maka  $H_0$  ditolak, yang berarti kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan komunikasi secara parsial mempengaruhi kinerja guru.
2. Nilai signifikansi  $t > 0,05$  atau koefisien t hitung signifikan pada taraf lebih dari 5% maka  $H_0$  diterima, yang berarti kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan komunikasi secara parsial tidak mempengaruhi kinerja guru.

Berikut hasil uji t:

1. Uji t Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas diperoleh nilai signifikansi pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah 0,004 yang artinya nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu  $0,004 > 0,05$ . Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak, yang berarti kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru, dan dapat dilihat dari t hitung pada uji SPSS diatas, nilai t hitung sebesar 2,617 artinya nilai t hitung  $> t$  tabel

yaitu  $2,617 > 2,003$  yang artinya nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel. Nilai  $t$  tabel dapat dilihat dari  $t$  tabel dengan ketentuan runus:

$$t \text{ tabel} = t (a/2 : n-k-1)$$

$$t \text{ tabel} = t (0,05/2 : 60-3-1)$$

$$t \text{ tabel} = t (0,025 : 56)$$

$t$  tabel dapat dilihat dari kolom 0,025 pada baris ke 56 yaitu 2,003. Jadi dapat disimpulkan variabel kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru.

## 2. Uji $t$ Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas diperoleh nilai signifikansi pada variabel Disiplin Kerja 0,002 yang artinya nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu  $0,002 < 0,05$ . Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak, yang berarti disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru, dan dapat dilihat dari  $t$  hitung pada uji SPSS diatas, nilai  $t$  hitung sebesar 3,182 artinya nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu  $3,182 > 2,003$  yang artinya nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel. Nilai  $t$  tabel dapat dilihat dari  $t$  tabel dengan ketentuan runus:

$$t \text{ tabel} = t (a/2 : n-k-1)$$

$$t \text{ tabel} = t (0,05/2 : 60-3-1)$$

$$t \text{ tabel} = t (0,025 : 56)$$

$t$  tabel dapat dilihat dari kolom 0,025 pada baris ke 56 yaitu 2,003. Jadi dapat disimpulkan variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru.

## 3. Uji $t$ Variabel Komunikasi

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas diperoleh nilai signifikansi pada variabel Kepemimpinan 0,001 yang artinya nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu  $0,001 > 0,05$ . Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak, yang berarti komunikasi mempengaruhi kinerja guru, dan dapat dilihat dari t hitung pada uji SPSS diatas, nilai t hitung sebesar 3,006 artinya nilai t hitung  $>$  t tabel yaitu  $3,006 > 2,003$  yang artinya nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Nilai t tabel dapat dilihat dari t tabel dengan ketentuan runus:

$$t \text{ tabel} = t (a/2 : n-k-1)$$

$$t \text{ tabel} = t (0,05/2 : 60-3-1)$$

$$t \text{ tabel} = t (0,025 : 56)$$

t tabel dapat dilihat dari kolom 0,025 pada baris ke 56 yaitu 2,003. Jadi dapat disimpulkan variabel komunikasi mempengaruhi kinerja guru.

Dan yang terakhir peneliti melaukan uji koefisien determinasi “Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen” (Ghozali, 2011:97). Perhitungan koefisien determinasi secara simultan yang dilakukan dengan SPSS 25 dapat dilihat dari besarnya R square.

Berikut hasil Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ ):

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas diperoleh nilai R square sebesar 0,885 pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Komunikasi. Jadi dapat disimpulkan pengaruh variabel X terhadap Y sebesar

0,885 Yang artinya pengaruh variabel Independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 88,5%.

#### **E. Keterbatasan Hasil Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini, terdapat keterbatasan yang menjadi kendala.

Ada beberapa keterbatasan pada saat melakukan penelitian yaitu:

1. Untuk masuk kedalam lingkungan sekolah sangat dibatasi karena dengan situasi saat ini yaitu Covid-19.
2. Guru masih kurang kondusif dan efektif disaat penisian instrument penelitian (angket) dikarenakan kuarang paham.
3. Waktu disekolah yang tersedia masih sangat minim karena dengan adanya PPKM.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan instrument penelitian yaitu angket diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Al-Wasliyah Pasar Senen Medan. Dilihat dari hasil uji hipotesis t yaitu nilai signifikansi dari variabel kepemimpinan kepala sekolah yaitu 0,004. Yang artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,004 < 0,05$ . Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel X tersebut disimpulkan mempengaruhi variabel Y.
2. Ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Al-Wasliyah Pasar Senen Medan. Dilihat dari hasil uji hipotesis t yaitu nilai signifikansi dari variabel kepemimpinan kepala sekolah yaitu 0,002. Yang artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,002 < 0,05$ . Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel X tersebut disimpulkan mempengaruhi variabel Y.
3. Ada Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Al-Wasliyah Pasar Senen Medan. Dilihat dari hasil uji hipotesis t yaitu nilai signifikansi dari variabel kepemimpinan kepala sekolah yaitu 0,001. Yang artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,001 < 0,05$ . Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel X tersebut disimpulkan mempengaruhi variabel Y.

4. Ada Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Al-Wasliyah Pasar Senen Medan. Dilihat dari hasil uji hipotesis (uji f) yaitu nilai signifikansi dari variabel bebas (variabel x) yaitu 0,000. Yang artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ . Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel X tersebut disimpulkan mempengaruhi variabel Y.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam penelitian ini peneliti mempunyai beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepala sekolah harus lebih efektif dan efisien dalam menjalankan kepemimpinan disekolah, baik itu manajemen sekolah, peraturan sekolah dll.
2. Disiplin di dalam sekolah harus dijalankan dengan baik dan benar, agar tidak terjadi hal yang tidak diinginkan kedepannya.
3. Komunikasi antara kepala sekolah dengan guru harus di bangun lebih baik lagi, agar terjalin komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan guru.
4. Dalam melaksanakan kerja, guru harus lebih disiplin dan patuh pada peraturan sekolah agar menghasilkan kinerja guru yang efektif dan efisien sesuai dengan tujuan.
5. Tindak lanjut yang harus dilakukan kepala sekolah dalam kepemimpinan adalah harus lebih efektif dan efisien, dan teliti agar

sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh kepala sekolah. Dan meningkatkan pengawasan terhadap kinerja guru, agar guru dapat menghasilkan kinerja yang baik dan benar.

## LAMPIRAN 1

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

#### A. Identitas

Nama : Nova Lega Hati Siregar  
Tempat/Tanggal Lahir : Gunung Tua 28 November 1997  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : Lingkungan IV Pasar Gunung Tua  
Anak ke : 2 dari 3 Bersaudara  
Pekerjaan : Guru dan Bendahara Sekolah  
Nomor Hp : 082163525866  
Nama orang tua  
Ayah : H. Kaslam Siregar  
Ibu : Hj. Nurleni Harahap

#### B. Riwayat Pendidikan

1. Tahun 2003 Tamat dari TK YPIPL Gunung Tua
2. Tahun 2009 Tamat dari SDN 7 (101110) Gunung Tua
3. Tahun 2012 Tamat dari SMP Swasta Nurul 'Ilmi Padang Sidempuan
4. Tahun 2015 Tamat dari SMA Swasta Nurul 'Ilmi Padang Sidempuan
5. Tahun 2019 Tamat Sarjana Pendidikan Akuntansi (S-1) dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara



## LAMPIRAN 2

### 1. ANGKET SEBELUM UJI VALIDITAS

#### ANGKET PENELITIAN

Petunjuk pengisian:

1. Sebelum mengisi angket, isilah identitas anda dengan lengkap
2. Isilah semua pernyataan dengan lengkap dan sejujur-jujurnya
3. Tidak diperbolehkan melihat jawaban orang lain
4. Berilah tanda (X) pada kolom yang sesuai dengan pengalaman yang anda rasakan

#### Keterangan

SS	Sangat Setuju
S	Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Nama :

Kelas :

Jenis kelamin :

Tanggal :

No	Pernyataan Kepemimpinan Kepala Sekolah	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Kepala sekolah memberikan instruksi yang jelas ketika memberikan tugas kepada bawahan				
2	Kepala sekolah mendelegasikan kepada wakil-wakilnya bila ada pertemuan yang mendesak				
3	Kepala sekolah mempercayai hasil pekerjaan para staf/wakilnya				
4	Kepala sekolah memotivasi guru untuk mencari gagasan/ide-ide baru dalam melakukan pembelajaran				
5	Kepala sekolah melakukan perlimpahan tugas kepada beberapa orang guru di bidang kurikulum, kesiswaan dan keuangan				
6	Kepala sekolah lebih senang menyelesaikan				

	tugasnya sendiri				
7	Kepala sekolah cenderung kaku dalam membagi tugas mengajar kepada guru				
8	Kepala sekolah mampu memberikan gagasan-gagasan baru untuk kemajuan sekolah				
9	Kepala sekolah dapat menjadi sosok yang memiliki kewibawaan dalam masyarakat				
10	Kepala sekolah mampu membuat hubungan yang baik dengan masyarakat sekitar sekolah				
11	Kepala sekolah mampu memberikan inovasi baru untuk mencapai misi sekolah				
12	Kepala sekolah dapat menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan sekolah				
13	kepala sekolah tidak mendapat dukungan dari bawahan				
14	Kepala sekolah mampu menggerakkan pegawai TU untuk memberi pelayanan yang baik				
15	Dalam mengajar, dilakukan evaluasi terhadap guru-guru oleh kepala sekolah secara rutin				
	<b>Pernyataan Disiplin Kerja Guru</b>				
16	Peraturan jam masuk dan jam pulang efektif				
17	System pendataan kehadiran guru efektif				
18	Guru dituntut untuk bekerja dengan baik				
19	Kepala sekolah akan memberikan teguran jika guru tidak menjalankan tugasnya dengan baik				
20	Perintah yang diberikan kepala sekolah harus langsung dikerjakan				
21	Guru selalu tepat waktu dalam melaksanakan proses belajar mengajar				
22	Guru selalu tepat waktu dalam mengumpulkan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah				
23	Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh guru memerlukan arahan				
24	Fasilitas membantu guru menyelesaikan tugas				
25	Izin dari kepala sekolah sangat diperlukan jika meninggalkan lingkungan kerja sebelum waktunya pulang				
26	Guru memiliki kesadaran dalam menyelesaikan				

	tugas tepat waktu				
27	Guru yang memiliki disiplin kerja tinggi akan bekerja dengan lebih baik				
28	Guru bertanggungjawab atas tugas dan pekerjaannya				
29	Guru yang disiplin bertingkah laku sesuai dengan peraturan sekolah				
30	Sanksi atau hukuman diberikan kepada setiap guru yang tidak disiplin dalam peraturan				
	<b>Pernyataan Komunikasi Guru</b>				
31	Guru senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun kepala sekolah				
32	Guru mengeluarkan pendapat dalam kegiatan diskusi (rapat)				
33	Guru menyanggah dengan baik dan profesional jika ada rekan saya maupun kepala sekolah yang melakukan kesalahan				
34	Guru mendengarkan dengan baik setiap ide/gagasan/pendapat kepala sekolah				
35	Guru akan menerima dan menjalankan kesepakatan hasil rapat bersama yang dipimpin oleh kepala sekolah				
36	Guru menanggapi ide/gagasan/pendapat dari rekan kerja guru maupun kepala sekolah				
37	Guru akan menjalankan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab				
38	Guru berkomunikasi dengan baik kepada kepala sekolah jika saya tidak bias hadir ke sekolah				
39	Saya memilih diam saja ketika acara diskusiGuru seelau berkomunikasi dengan baik kepada kepala sekolah				
40	Saya memilih diama meskipun memiliki ide/gagasan/pendapat yang baik				
41	Kepala sekolah berkomunikasi dengan baik ketika mengajari guru dalam pekerjaan yang baru				
42	Kepala sekolah dan guru menjalin komunikasi yang baik				
43	Guru seelau berkomunikasi dengan baik kepada				

	kepala sekolah				
44	Kepala sekolah berkomunikasi dengan baik ketika menegur guru yang melakukan kesalahan				
45	Saya memilih diam dan tidak memberikan masukan ketika ada pendapat yang saya rasa salah				
	<b>Pernyataan Kinerja Guru</b>				
46	Guru memiliki RPP dan Silabus yang tersusun sesuai dengan format yang baku				
47	Guru dapat menguasai kelas ketika proses belajar mengajar				
48	Guru dapat menguasai materi pembelajaran				
49	Guru memiliki beberapa buku sebagai sumber materi pembelajaran				
50	Guru memberikan motivasi kepada siswa				
51	Guru dapat membimbing siswa dengan baik				
52	Guru dapat menyusun DKN dengan benar				
53	Guru selalu aktif dalam kegiatan sekolah				
54	Guru selalu melibatkan siswa disetiap kegiatan baik didalam kelas maupun luar kelas				
55	Guru selalu professional dalam menjalankan tugas dari kepala sekolah				
56	Guru menggunakan metode dan media dalam proses pembelajaran dikelas				
57	Inisiatif guru dalam bekerja sesuai dengan tujuan pendidikan				
58	Guru selalu memberikan contoh yang baik kepada siswa				
59	Guru selalu amanah dalam pekerjaannya				
60	Guru bekerja dengan efektif dan efisien dalam pekerjaannya				

## 2. ANGKET SETELAH UJI VALIDITAS

### ANGKET PENELITIAN

Petunjuk pengisian:

1. Sebelum mengisi angket, isilah identitas anda dengan lengkap
2. Isilah semua pernyataan dengan lengkap dan sejujur-jujurnya
3. Tidak diperbolehkan melihat jawaban orang lain
4. Berilah tanda (X) pada kolom yang sesuai dengan pengalaman yang anda rasakan

#### Keterangan

SS	Sangat Setuju
S	Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Nama :  
Kelas :  
Jenis kelamin :  
Tanggal :

No	Pernyataan Kepemimpinan Kepala Sekolah	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Kepala sekolah memberikan instruksi yang jelas ketika memberikan tugas kepada bawahan				
2	Kepala sekolah mendelegasikan kepada wakil-wakilnya bila ada pertemuan yang mendesak				
3	Kepala sekolah mempercayai hasil pekerjaan para staf/wakilnya				
4	Kepala sekolah memotivasi guru untuk mencari gagasan/ide-ide baru dalam melakukan pembelajaran				
5	Kepala sekolah lebih senang menyelesaikan tugasnya sendiri				
6	Kepala sekolah mampu memberikan gagasan-				

	gagasan baru untuk kemajuan sekolah				
7	Kepala sekolah mampu memberikan inovasi baru untuk mencapai misi sekolah				
8	Kepala sekolah dapat menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan sekolah				
9	Kepala sekolah mampu menggerakkan pegawai TU untuk memberi pelayanan yang baik				
10	Dalam mengajar, dilakukan evaluasi terhadap guru-guru oleh kepala sekolah secara rutin				
	<b>Pernyataan Disiplin Kerja Guru</b>				
11	System pendataan kehadiran guru efektif				
12	Guru dituntut untuk bekerja dengan baik				
13	Kepala sekolah akan memberikan teguran jika guru tidak menjalankan tugasnya dengan baik				
14	Perintah yang diberikan kepala sekolah harus langsung dikerjakan				
15	Guru selalu tepat waktu dalam melaksanakan proses belajar mengajar				
16	Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh guru memerlukan arahan				
17	Izin dari kepala sekolah sangat diperlukan jika meninggalkan lingkungan kerja sebelum waktunya pulang				
18	Guru memiliki kesadaran dalam menyelesaikan tugas tepat waktu				
19	Guru yang memiliki disiplin kerja tinggi akan bekerja dengan lebih baik				
20	Sanksi atau hukuman diberikan kepada setiap guru yang tidak disiplin dalam peraturan				
	<b>Pernyataan Komunikasi Guru</b>				
21	Guru senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun kepala sekolah				
22	Guru mengeluarkan pendapat dalam kegiatan diskusi (rapat)				
23	Guru menyanggah dengan baik dan profesional jika ada rekan saya maupun kepala sekolah yang melakukan kesalahan				

24	Guru akan menerima dan menjalankan kesepakatan hasil rapat bersama yang dipimpin oleh kepala sekolah				
25	Guru menanggapi ide/gagasan/pendapat dari rekan kerja guru maupun kepala sekolah				
26	Guru berkomunikasi dengan baik kepada kepala sekolah jika saya tidak bias hadir ke sekolah				
27	Kepala sekolah berkomunikasi dengan baik ketika mengajari guru dalam pekerjaan yang baru				
28	Kepala sekolah dan guru menjalin komunikasi yang baik				
29	Guru selelau berkomunikasi dengan baik kepada kepala sekolah Saya memilih diam saja ketika acara diskusi				
30	Kepala sekolah berkomunikasi dengan baik ketika menegur guru yang melakukan kesalahan				
	<b>Pernyataan Kinerja Guru</b>				
31	Guru memiliki RPP dan Silabus yang tersusun sesuai dengan format yang baku				
32	Guru dapat menguasai kelas ketika proses belajar mengajar				
33	Guru memiliki beberapa buku sebagai sumber materi pembelajaran				
34	Guru memberikan motivasi kepada siswa				
35	Guru dapat menyusun DKN dengan benar				
36	Guru selalu aktif dalam kegiatan sekolah				
37	Guru selalu professional dalam menjalankan tugas dari kepala sekolah				
38	Guru menggunakan metode dan media dalam proses pembelajaran dikelas				
39	Inisiatif guru dalam bekerja sesuai dengan tujuan pendidikan				
40	Guru selalu amanah dalam pekerjaanya				







Item_0 11	Pearson Correlation	.422**	.554**	.448**	.444**	-.005	.852**	.121	.378**	-.031	.160	1	.424**	.187	.491**	.305*	.810**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.971	.000	.357	.003	.816	.221		.001	.152	.000	.018	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_0 12	Pearson Correlation	.175	.329*	.329*	.165	-.045	.494**	.198	.344**	-.005	-.127	.424**	1	.073	.598**	.153	.591**
	Sig. (2-tailed)	.181	.010	.010	.207	.733	.000	.129	.007	.972	.333	.001		.581	.000	.242	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_0 13	Pearson Correlation	.254	.193	.036	.246	-.097	.113	-.038	.003	.100	-.190	.187	.073	1	.013	-.087	.229
	Sig. (2-tailed)	.051	.140	.787	.058	.460	.390	.774	.984	.448	.147	.152	.581		.922	.507	.078
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_0 14	Pearson Correlation	.267*	.197	.320*	.355**	.098	.634**	.140	.358**	.121	.054	.491**	.598**	.013	1	.276*	.705**
	Sig. (2-tailed)	.040	.132	.013	.005	.456	.000	.286	.005	.356	.679	.000	.000	.922		.033	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_0 15	Pearson Correlation	.259*	.074	.192	.105	.096	.413**	-.048	.424**	.104	-.014	.305*	.153	-.087	.276*	1	.409**
	Sig. (2-tailed)	.046	.576	.142	.426	.464	.001	.715	.001	.429	.915	.018	.242	.507	.033		.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total	Pearson Correlation	.616**	.618**	.546**	.497**	.238	.825**	.229	.535**	.229	.153	.810**	.591**	.229	.705**	.409**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.067	.000	.078	.000	.079	.243	.000	.000	.078	.000	.001	



Item_004	Pearson Correlation	-.129	.185	.185	1	.624**	.413**	-.028	.158	.076	.167	.444**	.165	.178	.008	.105	.490**
	Sig. (2-tailed)	.325	.157	.157		.000	.001	.832	.229	.563	.202	.000	.207	.173	.951	.426	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_005	Pearson Correlation	.123	.132	.142	.624**	1	.445**	-.068	.049	.221	.063	.378**	.323*	.131	.170	.180	.566**
	Sig. (2-tailed)	.350	.314	.279	.000		.000	.606	.710	.089	.634	.003	.012	.317	.194	.170	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_006	Pearson Correlation	-.122	.539**	.510**	.413**	.445**	1	-.014	.376**	-.004	.353**	.852**	.494**	.039	.055	.413**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.353	.000	.000	.001	.000		.913	.003	.974	.006	.000	.000	.765	.676	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_007	Pearson Correlation	.268*	-.029	.101	-.028	-.068	-.014	1	.079	-.174	-.016	.005	.149	-.056	.214	-.100	.229
	Sig. (2-tailed)	.038	.823	.443	.832	.606	.913		.549	.184	.906	.970	.255	.672	.101	.446	.078
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_008	Pearson Correlation	-.074	.414**	.295*	.158	.049	.376**	.079	1	-.050	.658**	.378**	.344**	-.038	-.001	.424**	.536**
	Sig. (2-tailed)	.575	.001	.022	.229	.710	.003	.549		.707	.000	.003	.007	.773	.992	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_009	Pearson Correlation	-.103	.062	.001	.076	.221	-.004	-.174	-.050	1	.183	-.058	-.008	-.070	-.063	.121	.164
	Sig. (2-tailed)	.433	.636	.991	.563	.089	.974	.184	.707		.161	.659	.952	.597	.633	.356	.211

	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_010	Pearson Correlation	-.139	.257*	.178	.167	.063	.353**	-.016	.658**	.183	1	.326*	.194	-.109	-.129	.349**	.442**
	Sig. (2-tailed)	.291	.048	.173	.202	.634	.006	.906	.000	.161		.011	.138	.405	.328	.006	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_011	Pearson Correlation	-.150	.554**	.448**	.444**	.378**	.852**	.005	.378**	-.058	.326*	1	.424**	.150	.028	.305*	.752**
	Sig. (2-tailed)	.252	.000	.000	.000	.003	.000	.970	.003	.659	.011		.001	.251	.830	.018	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_012	Pearson Correlation	.038	.329*	.329*	.165	.323*	.494**	.149	.344**	-.008	.194	.424**	1	.089	.002	.153	.604**
	Sig. (2-tailed)	.775	.010	.010	.207	.012	.000	.255	.007	.952	.138	.001		.497	.988	.242	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_013	Pearson Correlation	.253	.138	.015	.178	.131	.039	-.056	-.038	-.070	-.109	.150	.089	1	-.050	-.118	.236
	Sig. (2-tailed)	.051	.292	.909	.173	.317	.765	.672	.773	.597	.405	.251	.497		.707	.371	.069
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_014	Pearson Correlation	.237	-.020	-.105	.008	.170	.055	.214	-.001	-.063	-.129	.028	.002	-.050	1	-.124	.214
	Sig. (2-tailed)	.069	.880	.425	.951	.194	.676	.101	.992	.633	.328	.830	.988	.707		.345	.100
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_015	Pearson Correlation	-.105	.074	.192	.105	.180	.413**	-.100	.424**	.121	.349**	.305*	.153	-.118	-.124	1	.361**

	Sig. (2-tailed)	.424	.576	.142	.426	.170	.001	.446	.001	.356	.006	.018	.242	.371	.345		.005
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_016	Pearson Correlation	.236	.593**	.556**	.490**	.566**	.789**	.229	.536**	.164	.442**	.752**	.604**	.236	.214	.361**	1
	Sig. (2-tailed)	.069	.000	.000	.000	.000	.000	.078	.000	.211	.000	.000	.000	.069	.100	.005	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

#### Uji Validitas Instrumen Penelitian Komunikasi 15 Item Pernyataan

		Correlations															
		Item_001	Item_002	Item_003	Item_004	Item_005	Item_006	Item_007	Item_008	Item_009	Item_010	Item_011	Item_012	Item_013	Item_014	Item_015	Total
Item_001	Pearson Correlation	1	.579**	-.089	.162	-.114	.295*	-.326*	.390**	-.159	-.074	-.214	-.048	.395**	.214	-.218	.513**
	Sig. (2-tailed)		.000	.499	.216	.387	.022	.011	.002	.225	.573	.101	.718	.002	.100	.094	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_002	Pearson Correlation	.579**	1	-.009	.263*	-.220	.137	-.234	.371**	-.262*	-.059	-.228	-.117	.329*	.133	-.108	.477**









Total	Pearson Correlation	.513**	.477**	.417**	.133	.311*	.454**	.112	.565**	.145	.192	.346**	.420**	.444**	.683**	.137	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.312	.016	.000	.396	.000	.267	.142	.007	.001	.000	.000	.295	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Uji Validitas Instrumen Penelitian Kinerja Guru 15 Item Pernyataan

		Correlations															
		Item_001	Item_002	Item_003	Item_004	Item_005	Item_006	Item_007	Item_008	Item_009	Item_010	Item_011	Item_012	Item_013	Item_014	Item_015	Total
Item_001	Pearson Correlation	1	.544**	.082	.265*	.236	-.172	-.082	.179	-.029	.254	.381**	.269*	-.096	.147	-.125	.415**
	Sig. (2-tailed)		.000	.535	.041	.069	.188	.533	.172	.826	.050	.003	.038	.466	.263	.342	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_002	Pearson Correlation	.544**	1	-.115	.121	.094	-.094	.022	.290*	-.103	.213	.463**	.203	-.076	.088	-.206	.355**







Total	Pearson	.415**	.355**	.052	.514**	.501**	.241	.333**	.478**	.221	.435**	.620**	.555**	.196	.573**	.188	1
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.691	.000	.000	.063	.009	.000	.089	.001	.000	.000	.134	.000	.149	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_007	Pearson Correlation	.422**	.554**	.448**	.444**	.852**	.378**	1	.424**	.491**	.305*	.848**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.003		.001	.000	.018	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_008	Pearson Correlation	.175	.329*	.329*	.165	.494**	.344**	.424**	1	.598**	.153	.646**
	Sig. (2-tailed)	.181	.010	.010	.207	.000	.007	.001		.000	.242	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_009	Pearson Correlation	.267*	.197	.320*	.355**	.634**	.358**	.491**	.598**	1	.276*	.720**
	Sig. (2-tailed)	.040	.132	.013	.005	.000	.005	.000	.000		.033	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_010	Pearson Correlation	.259*	.074	.192	.105	.413**	.424**	.305*	.153	.276*	1	.443**
	Sig. (2-tailed)	.046	.576	.142	.426	.001	.001	.018	.242	.033		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total	Pearson Correlation	.564**	.627**	.610**	.497**	.906**	.568**	.848**	.646**	.720**	.443**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Uji Validitas Instrumen Penelitian Disiplin Kerja 10 Item Pernyataan

**Correlations**

		Item_001	Item_002	Item_003	Item_004	Item_005	Item_006	Item_007	Item_008	Item_009	Item_010	Total
Item_001	Pearson Correlation	1	.328*	.185	.132	.539**	.414**	.257*	.554**	.329*	.074	.618**
	Sig. (2-tailed)		.010	.157	.314	.000	.001	.048	.000	.010	.576	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_002	Pearson Correlation	.328*	1	.185	.142	.510**	.295*	.178	.448**	.329*	.192	.596**
	Sig. (2-tailed)	.010		.157	.279	.000	.022	.173	.000	.010	.142	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_003	Pearson Correlation	.185	.185	1	.624**	.413**	.158	.167	.444**	.165	.105	.535**
	Sig. (2-tailed)	.157	.157		.000	.001	.229	.202	.000	.207	.426	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_004	Pearson Correlation	.132	.142	.624**	1	.445**	.049	.063	.378**	.323*	.180	.521**
	Sig. (2-tailed)	.314	.279	.000		.000	.710	.634	.003	.012	.170	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_005	Pearson Correlation	.539**	.510**	.413**	.445**	1	.376**	.353**	.852**	.494**	.413**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.003	.006	.000	.000	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_006	Pearson Correlation	.414**	.295*	.158	.049	.376**	1	.658**	.378**	.344**	.424**	.613**
	Sig. (2-tailed)	.001	.022	.229	.710	.003		.000	.003	.007	.001	.000

	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_007	Pearson Correlation	.257*	.178	.167	.063	.353**	.658**	1	.326*	.194	.349**	.528**
	Sig. (2-tailed)	.048	.173	.202	.634	.006	.000		.011	.138	.006	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_008	Pearson Correlation	.554**	.448**	.444**	.378**	.852**	.378**	.326*	1	.424**	.305*	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000	.003	.011		.001	.018	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_009	Pearson Correlation	.329*	.329*	.165	.323*	.494**	.344**	.194	.424**	1	.153	.624**
	Sig. (2-tailed)	.010	.010	.207	.012	.000	.007	.138	.001		.242	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Item_010	Pearson Correlation	.074	.192	.105	.180	.413**	.424**	.349**	.305*	.153	1	.457**
	Sig. (2-tailed)	.576	.142	.426	.170	.001	.001	.006	.018	.242		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total	Pearson Correlation	.618**	.596**	.535**	.521**	.891**	.613**	.528**	.851**	.624**	.457**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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





Total	Pearson Correlation	.589**	.516**	.410**	.281*	.411**	.615**	.339**	.391**	.518**	.707**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.030	.001	.000	.008	.002	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).





Total	Pearson Correlation	.545**	.532**	.547**	.561**	.442**	.553**	.529**	.806**	.595**	.493**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## LAMPIRAN 5

### Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah 15 Item Pernyataan

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	15

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_001	46.8500	22.808	.537	.748
Item_002	46.8167	22.864	.541	.748
Item_003	48.0500	22.726	.439	.754
Item_004	46.8667	23.609	.408	.758
Item_005	47.1667	24.853	.087	.787
Item_006	47.3000	19.129	.750	.715
Item_007	47.1333	24.999	.095	.783
Item_008	46.8500	23.418	.451	.755
Item_009	47.1500	24.909	.072	.789
Item_010	47.0833	25.569	.037	.784
Item_011	47.4333	19.436	.733	.718
Item_012	48.0000	22.102	.479	.749
Item_013	46.9167	25.129	.119	.778
Item_014	47.5500	21.065	.613	.735
Item_015	46.7667	24.623	.340	.764

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Disiplin Kerja 15 Item Pernyataan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.707	15

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_001	46.5167	21.373	.036	.735
Item_002	45.9833	19.712	.506	.674
Item_003	47.2167	19.393	.441	.677
Item_004	46.0333	20.304	.393	.685
Item_005	46.0333	19.897	.478	.677
Item_006	46.4667	16.456	.694	.631
Item_007	46.3833	21.529	.072	.720
Item_008	46.0167	20.084	.445	.681
Item_009	46.2833	22.003	-.012	.734
Item_010	46.0000	20.508	.337	.690
Item_011	46.6000	16.922	.648	.640
Item_012	47.1667	18.785	.486	.669
Item_013	46.1333	21.575	.103	.713
Item_014	47.5000	21.644	.059	.722
Item_015	45.9333	21.385	.283	.697

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Komunikasi 15 Item Pernyataan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.666	15

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
--	----------------------------	--------------------------------	----------------------------------	----------------------------------

Item_001	47.0833	20.213	.389	.733
Item_002	47.2833	20.308	.244	.746
Item_003	48.3500	19.350	.402	.730
Item_004	47.3667	20.643	.165	.755
Item_005	47.1667	19.904	.420	.730
Item_006	47.9500	19.303	.296	.744
Item_007	47.1333	20.219	.340	.736
Item_008	47.2667	19.928	.309	.739
Item_009	47.1333	20.524	.327	.738
Item_010	47.1333	20.118	.360	.735
Item_011	47.7333	16.301	.706	.687
Item_012	48.3000	18.824	.437	.726
Item_013	47.0333	21.456	.136	.752
Item_014	48.1333	18.965	.406	.729
Item_015	47.0667	20.843	.357	.738

### Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Kinerja Guru 15 Item Pernyataan

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.610	15

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_001	47.2500	14.631	.298	.476
Item_002	47.3167	14.729	.212	.488
Item_003	47.3000	16.214	-.098	.541
Item_004	47.3500	13.994	.392	.455
Item_005	47.3333	14.158	.385	.459
Item_006	48.5333	15.168	-.017	.554
Item_007	47.3000	14.892	.196	.491
Item_008	47.3333	14.260	.360	.464
Item_009	47.8000	15.349	-.049	.567
Item_010	47.3000	14.417	.307	.472

Item_011	47.9000	12.397	.448	.416
Item_012	48.4667	13.270	.401	.440
Item_013	47.2500	15.513	.044	.517
Item_014	48.3000	13.129	.420	.435
Item_015	47.7333	15.623	-.077	.573

## LAMPIRAN 6

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah 10 Item Pernyataan

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_001	29.4667	18.253	.468	.846
Item_002	29.4333	17.979	.542	.841
Item_003	30.6667	17.514	.499	.844
Item_004	29.4833	18.695	.396	.851
Item_005	29.9167	14.044	.857	.805
Item_006	29.4667	18.355	.477	.846
Item_007	30.0500	14.692	.775	.816
Item_008	30.6167	16.986	.531	.842
Item_009	30.1667	16.345	.619	.833
Item_010	29.3833	19.461	.368	.853

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Disiplin Kerja 10 Item Pernyataan

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_001	30.1333	15.643	.525	.821
Item_002	31.3667	15.253	.475	.826
Item_003	30.1833	16.084	.431	.829
Item_004	30.1833	16.152	.415	.830
Item_005	30.6167	12.071	.829	.783
Item_006	30.1667	15.734	.522	.822
Item_007	30.1500	16.062	.420	.830
Item_008	30.7500	12.530	.773	.791
Item_009	31.3167	14.830	.495	.825
Item_010	30.0833	16.925	.378	.833

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Komunikasi 10 Item Pernyataan

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.646	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_001	25.1000	16.227	.394	.602
Item_002	25.2833	16.851	.291	.629
Item_003	25.6833	18.864	.272	.630
Item_004	24.5000	19.881	.162	.645
Item_005	26.5333	18.694	.257	.632
Item_006	25.6667	15.684	.409	.597
Item_007	25.0667	19.012	.147	.654

Item_008	25.6333	18.846	.236	.635
Item_009	24.7333	17.690	.361	.612
Item_010	25.6000	15.125	.552	.560

## Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Kinerja Guru 10 Item Pernyataan

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.759	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_001	30.7000	11.841	.434	.740
Item_002	30.7667	11.640	.397	.743
Item_003	30.8000	11.620	.419	.740
Item_004	30.7833	11.664	.443	.738
Item_005	30.7500	12.123	.303	.754
Item_006	30.7833	11.698	.433	.739
Item_007	30.7500	11.750	.402	.743
Item_008	31.3500	9.079	.687	.691
Item_009	31.9167	10.891	.434	.739
Item_010	31.7500	11.445	.309	.759

LAMPIRAN 7

NILAI-NILAI  $r$  PRODUCT MOMENT

N	Tarf Signifikan		N	Tarf Signifikan		N	Tarf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

**Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)**

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526



**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

## LAMPIRAN 8

### 1. Guru sedang mendengarkan penjelasan pengisian angket



**2. Guru sedang mengisi angket yang telah dibagikan oleh peneliti**

