

**EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
DALAM MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH  
(STUDI KASUS DI SMA MUHAMMADIYAH 1 MEDAN)**

**TESIS**

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

Oleh:

**RAGILIA MEI CAHYATI**

**NPM : 2120060096**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2024

## PENGESAHAN TESIS

Nama : **RAGILIA MEI CAHYATI**  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2120060096  
Prodi/Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Tinggi  
Judul Tesis : EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH (STUDI KASUS DI SMA MUHAMMADIYAH 1 MEDAN)

Pengesahan Tesis

Medan, 21 Maret 2024

Komisi Pembimbing

Pembimbing 1



Assoc. Prof. Dr. Amini, M.Pd.

Pembimbing 2



Dr. Muhammad Isman M.Hum.

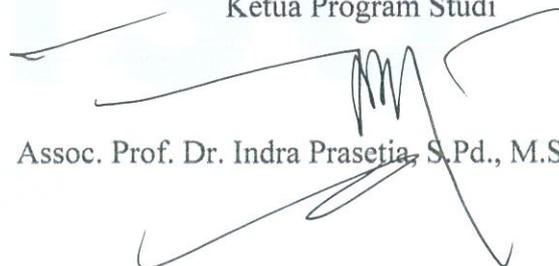
Diketahui

Direktur



Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum.

Ketua Program Studi



Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetya, S.Pd., M.Si., CIQnR.

## PENGESAHAN

### EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH (STUDI KASUS DI SMA MUHAMMADIYAH 1 MEDAN)

**RAGILIA MEI CAHYATI**

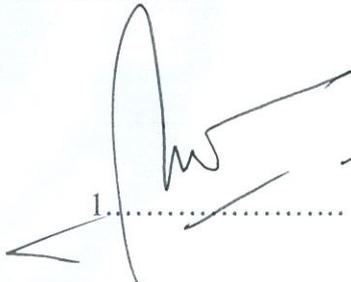
**NPM : 2120060096**

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

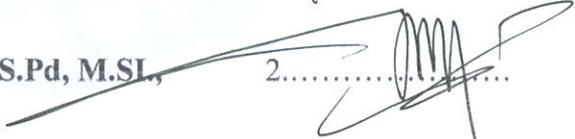
Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd) Pada Hari Kamis, Tanggal 21 Maret 2024

Komisi Penguji

1. **Dr. Tutik Sugesti, M.Pd.**  
Ketua

1.....  


2. **Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.SI,**  
CIQnR.  
Sekretaris

2.....  


3. **Dr. Astri Novia Siregar, SE.I., M.Pd.**  
Anggota

3.....  


## PERNYATAAN

### EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH (STUDI KASUS DISMA MUHAMMADIYAH 1 MEDAN)

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun diperguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 21 Maret 2024

Penulis



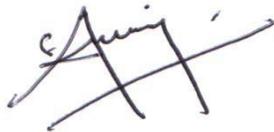
**RAGILIA MEI CAHYATI**  
**NPM : 2120060096**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : **Ragilia Mei Cahyati**  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2120060096  
Prodi / Konsentrasi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi  
Judul Tesis : Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah (Studi Kasus di SMA Muhammadiyah 1 Medan).

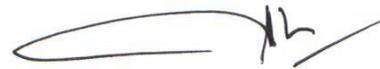


Pembimbing 1,



Assoc. Prof. Dr. Amini, M.Pd.

Pembimbing 2,



Dr. Muhammad Isman, M.Hum.

# UMSU

| Cerdas | Terpercaya

**EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
DALAM MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH  
(STUDI KASUS DI SMA MUHAMMADIYAH 1 MEDAN)**

**Ragilia Mei Cahyati**

**NPM: 2120060096**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) kepemimpinan kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan yang sedang dijalani saat ini, 2) mutu sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan, 3) efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah di SMA Muhammadiyah 1 Medan, 4) serta melihat seberapa besar pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan campuran (*mixed method*), dengan design penelitian yaitu *the exploratory sequential*. Penelitian ini dilaksanakan di sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan dan dimulai dari bulan Juli sampai dengan bulan Oktober. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dokumentasi, dan angket. Teknik analisis data kualitatif dalam hal ini menggunakan reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan. Sedangkan untuk teknik analisis data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji regresi linear sederhana dengan bantuan *Statistical Program for Social Science (SPSS)* versi 25. Adapun hasil dari penelitian ini yang bersumber dari data kualitatif dan kuantitatif menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan efektif terhadap peningkatan mutu sekolah dengan gaya kepemimpinan yang dijalani yaitu partisipatif-transformasional. Berdasarkan dari data penelitian dapat disimpulkan bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah dapat dipengaruhi dan adanya hubungan dengan indikator kinerja guru yang besarnya pengaruh yaitu 15.5%, iklim organisasi sekolah sebesar 27.5%, peserta didik masuk perguruan tinggi 26%, prestasi-prestasi peserta didik sebesar 31%, dan kelulusan peserta didik dalam mengikuti Ujian Nasional 100% lulus.

**Kata Kunci: Efektivitas Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Mutu Sekolah.**

**EFFECTIVENESS OF SCHOOL PRINCIPAL  
LEADERSHIP IN IMPROVING SCHOOL QUALITY  
(CASE STUDY AT MUHAMMADIYAH 1 SMA MEDAN)**

**Ragilia Mei Cahyati**

**NPM: 2120060096**

**ABSTRACT**

This research aims to determine: 1) the current leadership of the principal of Muhammadiyah 1 Medan High School, 2) the school quality of Muhammadiyah 1 Medan High School, 3) the effectiveness of the principal's leadership in improving school quality at Muhammadiyah 1 Medan High School, 4) and to see how big is the influence of the effectiveness of the principal's leadership in improving school quality. This research uses a mixed method, with a research design, namely the exploratory sequential. This research was carried out at SMA Muhammadiyah 1 Medan and started from July to October. The data collection techniques used were observation, interviews, documentation and questionnaires. Qualitative data analysis techniques in this case use data reduction, data presentation, drawing conclusions. Meanwhile, the quantitative data analysis technique in this research uses a simple linear regression test with the help of the Statistical Program for Social Science (SPSS) version 25. The results of this research which come from qualitative and quantitative data show that the leadership of the principal of SMA Muhammadiyah 1 Medan is effective towards improving the quality of schools with the leadership style adopted, namely participatory-transformational. Based on the research data, it can be concluded that the effectiveness of the principal's leadership in improving school quality can be influenced and there is a relationship with teacher performance indicators with a magnitude of influence of 15.5%, school organizational climate of 27.5%, students entering college 26%, participant achievements 31% of students, and 100% of students passing the National Examination passed.

**Keywords: Leadership Effectiveness, Principal, School Quality.**

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.,

Alhamdulillah puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah Swt atas limpahan rahmat dan kasih sayangNya sehingga dalam hal ini penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Tesis ini bertujuan untuk memenuhi syarat tugas akhir dalam menyelesaikan Kuliah Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi di Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tesis ini dengan judul “Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah (Studi Kasus di SMA Muhammadiyah 1 Medan)”.

Selama penyusunan tesis ini, penulis memperoleh begitu banyak bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, baik bantuan moril maupun materil yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga bantuan dan dorongan semangat yang telah diberikan menjadi amal ibadah dan mendapat Rahmat dan Ridha-Nya. Aamiin.

Penulis sangat berterima kasih kepada kedua orang tua yaitu Bapak Sudarno dan Ibu Sutimah yang telah memberikan semangat yang luar biasa dan juga doa yang tidak pernah putus untuk anaknya sehingga tugas akhir kuliah ini dapat terselesaikan dengan baik. Selain itu juga mereka yang telah mewariskan pendidikan dan ilmu yang sangat bermanfaat buat saya dan anak-anaknya, dan juga terima kasih saya kepada ke empat abang kandung beserta para kakak ipar saya yang telah banyak berkorban bersama dengan orang tua saya baik dalam segi waktu, finansial dan lainnya, semoga kita semua diberikan kesehatan umur yang berkah dan kemurahan rezeki.

Terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak Prof. Dr. Triono Edy, M.Hum selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetya, S.Pd, M.Si, CIQnR selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

4. Ibu Assoc. Prof. Dr. Amini, M.Pd selaku Pembimbing I dalam tesis yang selalu memberikan motivasi dan masukan kepada penulis agar tesis ini dapat terselesaikan dengan baik
5. Bapak Dr. Muhammad Isman, M.Hum selaku Pembimbing II yang selalu memberikan masukan dan bimbingan kepada penulis agar tesis ini dapat terselesaikan dengan baik
6. Bapak Abdullah Ihsan, S.Pd selaku kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan
7. Kepada bapak/ibu guru SMA Muhammadiyah 1 Medan yang telah banyak membantu selama observasi hingga penelitian selesai
8. Kepada Ibu Ihsani, S.Ag, M.A selaku Kepala Sekolah SDN 101729 Kp.Lalang tempat saya bertugas yang telah memberikan saya izin tidak masuk selama saya menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Kepada seluruh Dosen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis selama perkuliahan ini.
10. Kepada seluruh rekan-rekan penulis selama menimba ilmu pada program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi ini.

Akhir kata, penulis juga memohon ampun kepada Allah Swt, semoga kita selalu dalam lindungan-Nya dan selalu diberi Rahmat serta Hidayah-Nya, Aamiin  
Ya Robbal'alaamiin

UMSU  
Unggul | Cerdas | Terampil

MEDAN, MARET 2024

Penulis,

Ragilia Mei Cahyati

NPM.2120060096

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACK.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
10.1.....	L
atar Belakang Masalah .....	1
10.2.....	F
okus Penelitian .....	5
10.3.....	R
umusan Masalah .....	6
10.4.....	T
ujuan Penelitian .....	6
10.5.....	M
manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
1.1 Kerangka Teoritis .....	8
1.1.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	8
1.1.2 Mutu Sekolah.....	14
1.1.3 Kinerja Guru .....	19
1.1.4 Iklim Organisasi Sekolah.....	23
2.2 Penelitian Yang Relevan .....	25
2.3 Kerangka Konseptual .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
3.1 Pendekatan Penelitian.....	29
3.2 Subjek dan Objek Penelitian.....	29
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
3.4 Sumber Data Penelitian .....	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	31
3.6 Teknik Analisis Data .....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
4.1 Deskripsi Hasil Penelitian .....	47

4.1.1 Deskripsi Hasil Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	47
4.1.2 Deskripsi Hasil Mutu Sekolah .....	58
4.1.3 Deskripsi Hasil Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah .....	63
4.2 Temuan Penelitian .....	80
4.2.1 Temuan Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	80
4.2.2 Temuan Mutu Sekolah.....	83
4.2.3 Temuan Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah.....	90
4.2.4 Temuan Penelitian Kuantitatif .....	94
4.3 Pembahasan .....	100
4.3.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	100
4.3.2 Mutu Sekolah.....	102
4.3.3 Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah.....	107
4.3.4 Seberapa Besar Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah .....	109
<b>BAB V SIMPULAN, IMPILKASI, DAN SARAN .....</b>	<b>116</b>
5.1 Simpulan.....	116
5.2 Implikasi .....	118
5.3 Saran.....	120
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>121</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>125</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Skala Likert.....	32
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	33
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Kinerja Guru.....	34
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Iklim Organisasi Sekolah.....	35
Tabel 3.5 Uji Normalitas Shapiro-Wilk .....	38
Tabel 3.6 Uji Linearitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru .....	38
Tabel 3.7 Uji Linearitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Iklim Organisasi Sekolah .....	39
Tabel 3.8 Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	40
Tabel 3.9 Uji Validitas Kinerja Guru .....	41
Tabel 3.10 Uji Validitas Iklim Organisasi Sekolah.....	42
Tabel 3.11 Kriteria Koefisien Uji Reabilitas .....	43
Tabel 3.12 Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	44
Tabel 3.13 Uji Reliabilitas Kinerja Guru .....	44
Tabel 3.14 Uji Reliabilitas Iklim Organisasi Sekolah.....	45
Tabel 4.1 Nilai Standar Nasional Pendidikan SMA Muhammadiyah 1 Medan.....	59
Tabel 4.2 Deskripsi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru.....	95
Tabel 4.3 Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru.....	96
Tabel 4.4 Uji Signifikansi Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru.....	96
Tabel 4.5 Koefisien Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru.....	97
Tabel 4.6 Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Iklim Organisasi Sekolah.....	98
Tabel 4.7 Uji Signifikansi Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Iklim Organisasi Sekolah.....	98
Tabel 4.8 Koefisien Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Iklim Organisasi Sekolah.....	99
Tabel 4.9 Persentase Peserta Didik Lulus Perguruan Tinggi .....	113

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi seperti sekarang ini, setiap manusia akan dituntut untuk mampu bersaing dalam segala hal. Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas SDM itu sendiri adalah pendidikan. Menurut Syafaruddin,dkk,(2012:1), pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas SDM. Oleh karena itu, pendidikan yang diberikan melalui bimbingan, pengajaran dan latihan harus mampu memenuhi tuntutan pengembangan potensi peserta didik secara maksimal, baik potensi intelektual, spiritual, sosial, moral, maupun estetika sehingga terbentuk kedewasaan atau kepribadian seutuhnya pada peserta didik itu sendiri nantinya.

Dengan mempertimbangkan peran strategis pendidikan dalam investasi dan pengembangan sumber daya manusia, dapat diyakini bahwa penyelenggaraan pendidikan yang bermutu akan mampu secara bertahap dalam menciptakan sumber daya manusia yang handal dan maju. Namun demikian, kehandalan dan kemajuan sumber daya manusia tidak dapat diperoleh dengan begitu saja, melainkan haruslah diperoleh melalui proses pendidikan yang baik yang dilaksanakan di dalam institusi yang baik pula. Karena pada hakikatnya, proses yang terjadi di dalam institusi pendidikan secara formal seperti sekolah merupakan inti dari proses pendidikan secara umum. Oleh sebab itu, pendidikan melalui jalur formal perlu ditingkatkan.

Negeri ini sedang berjuang keras untuk meningkatkan kualitas pendidikan, namun hasilnya masih belum memuaskan. Kini upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan ditempuh dengan membuka sekolah-sekolah unggulan. Sekolah unggulan dapat dipandang sebagai salah satu alternatif yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan sekaligus meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Meningkatkan kualitas sumber daya manusia berarti meningkatkan daya saing sumber daya manusia (SDM) serta memberikan kesuksesan terhadap organisasi atau lembaga.

Menurut Nurkolis (2002:2), konsep sekolah unggulan merupakan sekolah yang secara terus menerus meningkatkan kinerjanya dan menggunakan sumber daya yang dimiliki secara optimal untuk menumbuh kembangkan prestasi siswa secara menyeluruh. Hal ini berarti bukan hanya prestasi akademis saja yang menjadi sasaran untuk ditumbuh kembangkan, melainkan juga potensi psikis, fisik, etik, moral, religi, spirit, adversity dan intelegensi.

Sebutan sekolah unggulan itu sendiri dengan melihat di lapangan dirasakan kurang tepat. Kata “unggulan” menyiratkan adanya superioritas dibanding dengan yang lain. Hal ini dimungkinkan dapat menimbulkan kesombongan intelektual yang secara tidak sengaja terbentuk dilingkungan sekolah. Pada kenyataannya di lapangan, terbentuknya sekolah unggulan yang sebenarnya dibangun secara bersama-sama dengan warga sekolah lainnya, bukan hanya oleh pemegang otoritas pendidikan. Untuk membentuk sekolah yang unggul maka dalam hal ini dirancang dengan kurikulum yang baik dan dibimbing dengan guru-guru yang berkualitas tinggi. Kepala Sekolah, tenaga administrasi, pengembang kurikulum disekolah, guru dan penjaga sekolah pun harus dilibatkan secara aktif, karena semua sumber daya tersebut akan menciptakan iklim sekolah yang mampu menjadikan sekolah itu unggul.

Sekolah yang unggul terletak pada bagaimana dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam merancang dan membangun organisasi sekolah. Dengan artian lain, bahwa bagaimana struktur organisasi pada sekolah itu disusun, bagaimana warga sekolah berpartisipasi, bagaimana setiap orang memiliki peran dan tanggung jawab yang sesuai dan bagaimana terjadinya pelimpahan dan pendelegasian wewenang yang disertai tanggung jawab. Oleh sebab itu, kunci utama untuk menjadikan sekolah itu unggul adalah keefektifan dalam pelayanan kepada siswa dengan memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensinya.

Pada kenyataannya kondisi lembaga pendidikan seperti sekolah pada saat ini masih sangat memprihatinkan. Ada beberapa permasalahan yang seharusnya diperhatikan yaitu: keadaan gedung yang sudah rusak, kurangnya sarana dan prasarana sekolah, mutu tenaga pendidik belum memenuhi kompetensi dan kebijakan yang belum produktif serta dibeberapa sekolah pengembangan

kurikulum masih ditahap kurikulum 2013 dan belum sanggup menjalani dengan kurikulum merdeka. Disamping itu, belum adanya kesadaran masyarakat akan pentingnya pendidikan yang berkualitas.

Menurut Musfah (2016:37), di dalam dunia pendidikan ada tiga unsur yang bisa meningkatkan mutu sekolah yaitu: kurikulum, guru dan juga kepala sekolah. Kurikulum akan dipersiapkan dan dikembangkan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Guru dapat berperan sangat besar dalam mencerdaskan anak bangsa melalui kreatifitas dan inovasi dalam proses belajar mengajar, dan yang tidak kalah pentingnya adalah kepala sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah menjadi salah satu faktor yang penting di dalam dunia pendidikan dengan segala kebijakan-kebijakan yang ada dan telah di tetapkan. Oleh karena itu, kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kompetensi baik itu untuk tenaga pendidik maupun peserta didik. Sehingga melalui kepemimpinan kepala sekolah dalam menata sekolah, diharapkan dapat mampu meningkatkan kompetensi pendidik, sarana prasarana sekolah, meningkatkan kompetensi peserta didik dan tentunya mampu meningkatkan mutu sekolah. Sebab mutu sekolah akan meningkat apabila kepala sekolah mampu melaksanakan tugas, pekerjaan serta tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan fungsi pokok dalam kepemimpinan yang dijalankan.

Berdasarkan dari penjelasan Musfah di atas, dapat disimpulkan bahwa ada tiga unsur dalam meningkatkan mutu sekolah diantaranya yaitu guru, kepala sekolah dan kurikulum. Hadirnya peran kepala sekolah sangat penting dalam kemajuan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah perlu diberdayakan, dengan maksud untuk peningkatan kemampuan secara fungsional, sehingga kepala sekolah mampu berperan sesuai dengan tugas, wewenang dan tujuannya. Kepala Sekolah harus bertindak sebagai manajer dan pemimpin yang efektif. Sebagai manajer, kepala sekolah harus mampu mengelola agar semua potensi sekolah dapat berfungsi secara optimal.

Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah yang ada di SMA Muhammadiyah 1 Medan untuk memutuskan kebijakan dan menentukan arah kemana lembaga pendidikan tersebut akan dibawa. Hal ini akan membuat suasana kegiatan

pembelajaran terlihat kondusif dan kedisiplinan peserta didik dan guru juga terlihat tertib terhadap peraturan yang ada. Efektifitas kepemimpinan Kepala Sekolah juga yang menjadikan sekolah tersebut yang dulunya kurang diminati sekarang menjadi salah satu sekolah yang diminati peserta lainnya.

Pada kenyataannya di lapangan, keberadaan kepala sekolah di sekolah itu sangat jarang di tempat dan untuk menjumpai kepala sekolah juga sangat susah, hal ini dikarenakan kepala sekolah memiliki kesibukkan lainnya, akan tetapi segala tugas yang berkaitan dengan perkembangan sekolah tetap dilakukan dan dipantau oleh kepala sekolah. Hal-hal yang berkaitan dengan sekolah, kepala sekolah akan selalu bekerjasama dengan wakilnya, jika ada tugas yang masih bisa *dihandle* oleh wakilnya maka wakilnya yang akan mengerjakan, namun jika tugas yang berkaitan dengan kemajuan sekolah tidak bisa diwakilkan maka kepala sekolah akan turun tangan langsung dalam pengerjaannya. Segala hal tentang sekolah akan dilaporkan oleh wakilnya ke kepala sekolah melalui via telepon maupun whatsapp. Untuk dapat menjadikan sekolah yang berkualitas maka dibutuhkan kerjasama antar kepala sekolah, wakil dan juga tenaga pendidik maupun staff sekolah. Oleh karena itu, sebagaimana yang ditemukan peneliti pada saat observasi awal bahwa adanya hubungan kerjasama antara kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru maupun staff dalam meningkatkan mutu sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan.

Selain permasalahan yang telah dipaparkan di atas, ada hal lainnya yang harus diperhatikan yaitu kompetensi pendidik maupun tenaga kependidikan, kedisiplinan guru maupun staff sekolah, karena selain peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah maka mutu atau kualitas dan kedisiplinan tenaga pendidik tetap harus diperhatikan. Rendahnya kompetensi dan kedisiplinan tenaga pendidik yang dimiliki nantinya akan berdampak buruk untuk mutu sekolah itu sendiri.

Permasalahan lainnya yang ditemukan pada saat observasi awal yaitu kurangnya sarana dan prasarana yang dimiliki sekolah seperti bangunan ruang kelas yang masih kurang dan juga kurangnya disiplin para guru maupun staff sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan. Hal ini dikarenakan bangunan sekolah

SMA Muhammadiyah 1 merupakan bangunan yang bercampur dengan adanya peserta didik SMP Muhammadiyah 8 Medan yang berada di dalam satu lokasi yang sama. Oleh karena itu, penerimaan peserta didik baru di sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan sangat terbatas karena memikirkan ruangan kelas yang kurang. Selain itu juga, keadaan laboratorium IPA yang sedang dalam masa perbaikan. Ketika masa COVID-19 dan peserta didik melakukan pembelajaran daring, hal ini mengakibatkan banyak alat maupun bahan – bahan praktikum yang sudah rusak dan tidak layak pakai dikarenakan pembelajaran peserta didik melalui daring dan laboratorium tidak pernah digunakan selama COVID-19.

Berdasarkan dari permasalahan-permasalahan yang telah peneliti jelaskan di atas, walaupun kehadiran kepala sekolah di sekolah sangat jarang di tempat akan tetapi kepala sekolah tetap melakukan usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan mutu sekolah. Oleh karena itu, berdasarkan permasalahan yang telah peneliti temukan merupakan alasan bagi peneliti untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam mempengaruhi mutu sekolah di sebuah sekolah. Sehingga, pada akhirnya peneliti melakukan sebuah penelitian mengenai hal tersebut dengan judul **“Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah (Studi Kasus di SMA Muhammadiyah 1 Medan)”**.

## **1.2 Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti paparkan di atas, maka dalam hal ini efektivitas kepemimpinan kepala sekolah yang dimaksud dapat dilihat dari peranan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan di lembaga sekolah. Indikator peranan kepala sekolah dapat dilihat dari peran kepala sekolah sebagai innovator, motivator dan supervisor. Untuk melihat seberapa besar efektivitas kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh dalam meningkatkan mutu sekolah, dalam hal ini dapat dilihat dari kinerja guru, iklim organisasi sekolah, kelulusan peserta didik dalam Ujian Nasional maupun kelulusan peserta didik dalam Perguruan Tinggi, dan prestasi akademik maupun non akademik peserta didik SMA Muhammadiyah 1 Medan.

### 1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di SMA Muhammadiyah 1 Medan?
2. Bagaimana mutu sekolah di SMA Muhammadiyah 1 Medan?
3. Bagaimana efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah di SMA Muhammadiyah 1 Medan?
4. Seberapa besar pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah di SMA Muhammadiyah 1 Medan?

### 1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah di SMA Muhammadiyah 1 Medan.
2. Untuk mengetahui mutu sekolah di SMA Muhammadiyah 1 Medan.
3. Untuk mengetahui efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah di SMA Muhammadiyah 1 Medan.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah di SMA Muhammadiyah 1 Medan.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Merujuk kepada tujuan penelitian yang dipaparkan di atas, maka yang menjadi manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritik:

Diharapkan hasil penelitian ini nantinya dapat bermanfaat dan menambah informasi baru dari sudut pandang yang berbeda dan berkaitan dengan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah sehingga dapat meningkatkan baik dari segi input sekolah maupun output sekolah di SMA Muhammadiyah 1 Medan. Selain itu, dapat dijadikan dasar teoritik rujukan yang baru dalam membahas mengenai efektifitas kepemimpinan serta bahan pengembangan terhadap ilmu kepemimpinan yang terus mengalami perubahan dan perkembangan.

b. Manfaat Praktis

1) Untuk Kepala Sekolah

Bahan masukan bagi kepala sekolah dalam memimpin sekolah dengan lebih optimal sesuai dengan sumber daya yang ada disekolah. Selain itu juga, dapat digunakan sebagai tentang bagaimana menerapkan kepemimpinan yang baik demi meningkatkan mutu sekolah di SMA Muhammadiyah 1 Medan.

2) Untuk Guru

Dapat digunakan sebagai informasi maupun ide baru dalam meningkatkan semangat dan kualitas mengajar sehingga nantinya akan berdampak dengan meningkatnya kinerja dalam menjalankan tanggung jawab profesinya agar menjadi guru yang professional.

3) Untuk Pascasarjana UMSU

Dapat didistribusikan sebagai referensi dan penambahan perpustakaan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara khususnya di Pascasarjana dan dibidang manajemen pendidikan tinggi.

4) Untuk Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar dan bermanfaat untuk mengembangkan suatu ide dan gagasan lain yang dapat digunakan dalam dunia pendidikan. Selain itu juga, dapat dijadikan tolak ukur peneliti lain dalam melakukan suatu penelitian sehingga penelitian ini akan dapat terus berkembang dan hasilnya dapat menjadi lebih baik lagi.

5) Untuk Diri Sendiri

Hasil penelitian ini digunakan peneliti sebagai tugas akhir yang harus diselesaikan untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd) dalam bidang manajemen pendidikan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teoretis**

##### **2.1.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Sekolah merupakan institusi pendidikan yang memiliki berbagai dimensi yang satu sama lain berkaitan dan saling menunjang yang di dalamnya terdapat kegiatan belajar mengajar untuk peningkatan kualitas dan pengembangan potensi peserta didik. Kepala sekolah memiliki jabatan tertinggi di sekolah, oleh karena itu kepala sekolah memiliki peranan penting dan segala sesuatu yang ada di sekolah. Untuk itu antara kepala sekolah dan guru harus saling bekerjasama dan diperlukan koordinasi dalam memajukan mutu sekolah yang berkualitas.

Kepemimpinan merupakan suatu interaksi dan proses dalam mempengaruhi anggota untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Kepemimpinan akan mempengaruhi anggota organisasi dengan berbagai cara, seperti membujuk, mendorong, dan mengkoordinasi. Melalui kepemimpinan, maka sebuah organisasi akan dapat menentukan suatu keputusan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Rivai,dkk,(2013:5) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kemudian menurut Wirawan (2014:7) kepemimpinan sebagai “proses pemimpin dalam menciptakan visi dan melakukan interaksi saling memengaruhi dengan para pengikutnya untuk merealisasi visi”. Sedangkan menurut Handoko (2014:66) kepemimpinan (*leadership*) adalah merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dalam pengambilan keputusan sesuai dengan kebutuhan dan kualitas yang hendak dicapai. Kepemimpinan juga berkaitan dengan pola kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi

dimana koordinasi menjadi aspek penting dalam menjalankan kerjasama tersebut. Oleh sebab itu, kepemimpinan hendaknya berorientasi pada keberhasilan bawahan maupun diri sendiri sebagai pemimpin, sehingga tantangan dapat diselesaikan bersama. Kepemimpinan adalah kemampuan dalam mempengaruhi dan mengkoordinasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan dikerjakan secara bersama-sama.

Menurut Wahjosumidjo (2005:83) kepala sekolah sebagai tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid sebagai penerima pelajaran. Kemudian menurut Rahman (2006:106) kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (kepala sekolah) di sekolah. Lalu menurut Priansa (2014:49) kepala sekolah merupakan pejabat profesional yang ada dalam organisasi sekolah, yang bertugas untuk mengatur semua sumber daya sekolah dan bekerja sama dengan para guru, staff dan pegawai lainnya dalam mendidik peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah yang profesional ia akan melakukan penyesuaian kebutuhan dunia pendidikan dan mampu berkembang sesuai dengan perkembangan zaman di era globalisasi. Sedangkan menurut Mulyasa (2022:16) kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat. Kepala sekolah juga dapat dikatakan sebagai seorang guru yang diberikan tugas tambahan sebagai kepala sekolah untuk memimpin dan mengelola sekolah dalam upaya meningkatkan mutu sekolah yang sedang dipimpinya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sejatinya adalah pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat dan memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan serta dapat memimpin warga sekolah dalam proses pembelajaran yang di dalamnya terjadi interaksi antara guru dan murid. Kepala sekolah adalah tenaga

fungsional di sekolah yang bertugas untuk memimpin warga sekolah dengan segala interaksi yang terjadi di dalamnya. Akan tetapi, kepala sekolah tidak hanya sekadar memimpin, kepala sekolah adalah komponen utama dalam manajemen pendidikan pada lingkup sekolah. Seiring dengan keutamaan kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen pendidikan, maka kepala sekolah menjadi bagian yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Dalam upaya meningkatkan mutu sekolah, maka kepala sekolah memiliki peranan penting dalam mengelola sekolah sebagaimana yang dijelaskan di dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 Tahun 1990 yang dikutip di dalam buku Mulyasa (2005:24), menjelaskan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Secara umum, sebagaimana yang dijelaskan oleh Said (2018:260), peranan kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya untuk meningkatkan mutu sekolah antara lain sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah sebagai pejabat formal,
- b. Kepala sekolah sebagai manajer,
- c. Kepala sekolah sebagai pemimpin,
- d. Kepala sekolah sebagai supervisor,
- e. Kepala sekolah sebagai administrator,
- f. Kepala sekolah sebagai pendidik,
- g. Kepala sekolah sebagai staff.

Standar Kepala Sekolah menurut AISTL (*Australia Institute for Teaching and School Leadership*) yang dikutip dalam jurnal administrasi pendidikan oleh Timor, dkk (2018:24) antara lain yaitu:

- a. Meningkatkan prestasi siswa di semua tingkatan dan semua tahap,
- b. Mempromosikan ekuitas dan keunggulan,
- c. Menciptakan dan mempertahankan keadaan di bawah yang kualitas mengajar dan belajar untuk berkembang,

- d. Mempengaruhi, mengembangkan dan memberikan harapan masyarakat dan belajar berkembang,
- e. Berkontribusi terhadap perkembangan pendidikan abad ke-21 di tingkat lokal, nasional dan internasional.

Pada dasarnya, mutu sekolah yang berkualitas tidak lahir dengan sendirinya dan tidak lahir karena fasilitas sarana dan prasarana yang lengkap. Namun, mutu sekolah yang berkualitas harus dibentuk dan direncanakan dengan baik serta dilaksanakan dengan baik pula. Dengan demikian, untuk membentuk dan merencanakan mutu sekolah yang berkualitas dalam pelaksanaannya harus diperlukan kerjasama antara dimensi satu sama lain, stakeholder, dan komitmen dari warga sekolah seperti kepala sekolah, guru, staff administrasi dan lainnya.

#### 1. Tugas Kepala Sekolah

Tugas utama kepala sekolah yang dijelaskan oleh Hasan (2014:43) adalah sebagai berikut:

- a. Memimpin dan mengatur situasi, mengendalikan kegiatan kelompok, organisasi atau lembaga, dan menjadi juru bicara kelompok,
- b. Meyakinkan orang lain tentang perlunya perubahan menuju kondisi yang lebih baik,
- c. Mengingat tujuan akhir dari perubahan.

#### 2. Fungsi dan Peranan Kepala Sekolah

Menurut Bass dan Avolio dalam buku Usman (2008:323) terdapat 5 dimensi pokok dalam fungsi kepemimpinan, diantaranya yaitu:

- a. *Idealized influence*, yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki idealisme yang tinggi, visi yang jelas, dan kesadaran akan tujuan yang jelas. Kepala sekolah memiliki visi pendidikan yang memahami tujuan sekolah dan mampu mewujudkannya. Fungsi ini mendatangkan rasa hormat dan percaya diri dalam diri para guru, pegawai, dan warga sekolah lainnya,
- b. *Inspirational motivation*, yaitu fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mengilhami dan selalu memberikan semangat kepada para guru, pegawai,

dan semua warga sekolah lainnya untuk berprestasi. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menempatkan diri sebagai orang yang patut diteladani.

- c. *Intellectual stimulation*, yaitu fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mengarahkan para guru, pegawai, dan warga sekolah lainnya dengan selalu menggunakan pertimbangan rational. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang selalu mendorong dan membuka peluang timbulnya kreativitas dan inisiatif baru, ide-ide baru dan cara-cara baru dalam mengerjakan sesuatu.
- d. *Individualized consideration*, yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang memberikan fokus perhatian pada individu dan kebutuhan pribadinya. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang mampu mendengarkan dengan seksama dan membuat pertimbangan berdasarkan kebutuhan dan potensi untuk mengembangkan kinerja, prestasi, dan karir para guru, pegawai, dan warga sekolah lainnya.
- e. *Charisma* yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang mempengaruhi para pengikutnya dengan ikatan-ikatan emosional yang kuat sehingga menimbulkan rasa kagum dan segan kepada pribadi pemimpinnya, mampu membangkitkan motivasi yang kuat untuk selalu bekerja keras, kesadaran akan kehidupan berorganisasi, menghormati dan merasa memiliki dan merasa bertanggung jawab terhadap organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi dan peranan kepemimpinan yang dijalankan kepala sekolah sangat penting bagi kehidupan sekolah. Kepala sekolah merupakan penggerak utama semua proses pendidikan yang berlangsung di sekolah. Karena itu fungsi dan peranan kepemimpinan kepala sekolah harus dilaksanakan dengan mempertimbangkan beberapa aspek yang telah dipaparkan di atas. Hal ini akan menjadi pendorong utama pemberdayaan para guru dan pegawai untuk berkinerja tinggi dan membawa perubahan sekolah menuju kualitas yang lebih baik.

### 3. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kedudukan kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah merupakan tanggung jawab besar bagi siapapun yang menjabatnya. Kepala sekolah merupakan pemimpin yang melakukan manajemen pendidikan di setiap sekolah agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Sejalan dengan hal itu, kepala sekolah hendaknya memiliki jiwa kepemimpinan yang mampu mengarahkan, memotivasi, dan membangkitkan semangat guru, karyawan, dan siswanya.

Kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yaitu kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi. Pendapat lain mengenai kepala sekolah, yaitu mengenai kemampuan yang harus dimiliki dalam kepemimpinan kepala sekolah. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi kepala sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Berikut adalah rincian aspek dan indikator *leader* dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah menurut Mulyasa (2013:115) sebagai berikut:

- a. Kepribadian : jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan,
- b. Pengetahuan : memahami kondisi tenaga kependidikan, memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, menerima masukan, saran, dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kemampuannya,
- c. Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah : mengembangkan visi sekolah, mengembangkan misi sekolah, dan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi sekolah ke dalam tindakan,
- d. Kemampuan mengambil keputusan : mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di sekolah, mengambil keputusan untuk kepentingan internal sekolah, dan mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal sekolah,
- e. Kemampuan berkomunikasi : berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah, menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan,

berkomunikasi secara langsung dengan peserta didik, dan berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar.

Adapun indikator dalam pelaksanaannya, menurut Saimin (2009:12) kepemimpinan kepala sekolah sangat dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut:

- a. Kepribadian yang kuat,
- b. Memahami tujuan pendidikan,
- c. Pengetahuan yang luas,
- d. Keterampilan profesional

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi dan mengkoordinasi warga sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut dapat dikerjakan secara bersama-sama agar dapat tercapai dengan baik. Kepemimpinan kepala sekolah akan menentukan kualitas pendidikan, karena kepemimpinan kepala sekolah penentu kebijakan pada situasi apapun.

Indikator kepemimpinan kepala sekolah harus dikuasai kepala sekolah agar kualitas pendidikan dapat sesuai dengan tujuan. Begitu pula dengan indikator-indikator yang ada pada setiap aspek, masing-masing indikator perlu dikuasai satu per satu. Apabila aspek dan indikator sudah dikuasai seorang kepala sekolah, maka akan berdampak baik bagi sekolah masing-masing pada khususnya dan pendidikan pada umumnya. Aspek atau indikator kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya terbatas pada tugas memimpin, namun juga hal lain yang berkaitan dengan interaksi terhadap warga sekolah dan seisinya. Indikator kepemimpinan kepala sekolah adalah kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan.

### **2.1.2 Mutu Sekolah**

Sekolah sebagai sebuah organisasi sosial yang dirancang untuk dapat memberikan sumbangan dalam upaya peningkatan kualitas kehidupan bagi masyarakat. Upaya meningkatkan mutu sekolah perlu ditata, diatur, dikelola dan

diberdayakan agar proses belajar di sekolah berjalan dengan lancar. Pengelolaan sekolah yang dimaksud berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru dalam proses pembelajaran untuk menghasilkan lulusan yang lebih baik atau berkualitas dalam meningkatkan mutu pendidikan. Upaya meningkatkan mutu sekolah merupakan titik strategis dalam upaya untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas.

Menurut Mulyasa (2011:120), pendidikan bermutu adalah pendidikan yang mampu melakukan proses pematangan kualitas peserta didik yang dikembangkan dengan cara membebaskan peserta didik dari ketidak tahuan, ketidak mampuan, ketidak berdayaan, ketidak benaran, ketidak jujuran dan dari buruknya akhlak dan keimanan, dan pendidikan yang diharapkan yaitu:

- a. Kepemimpinan yang efektif,
- b. Desain/standar yang tepat,
- c. Sistem yang efektif,
- d. Kesadaran dan motivasi personal,
- e. Lingkungan yang kondusif.

Kemudian menurut Zazin (2017:56) mutu juga dapat digunakan sebagai suatu konsep yang relatif. Definisi relatif disini memandang bukan sebagai atribut produk atau layanan, akan tetapi mutu dapat dikatakan ada apabila sebuah layanan memenuhi spesifikasi yang ada. Sedangkan menurut Timor,dkk (2018:22), pengertian mutu dalam konteks pendidikan mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Proses pendidikan yang bermutu terlihat dari berbagai input, sedangkan hasil pendidikan mengacu pada prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu. Proses dan hasil pendidikan yang bermutu saling berhubungan, tetapi proses yang baik adalah tidak salah arah. Sekolah harus merumuskan dengan baik target yang akan dicapai dalam kurun waktu yang ditentukan. Mutu dalam konteks “hasil pendidikan” mengacu pada hasil yang dicapai oleh sekolah. Sekolah dikatakan bermutu apabila sekolah tersebut berhasil memenuhi SNP (Standar Nasional Pendidikan). Delapan standar yang harus dipenuhi oleh sekolah menurut Peraturan Pemerintah Nomor 13 tahun 2015 Pasal

1 tentang Standar Nasional Pendidikan yang dikutip di dalam jurnal administrasi pendidikan oleh (Timor,dkk,2018:22) antara lain yaitu:

- a. Standar kompetensi lulusan,
- b. Standar isi,
- c. Standar proses,
- d. Standar tenaga pendidik,
- e. Standar sarana dan prasarana,
- f. Standar pengelolaan,
- g. Standar pembiayaan pendidikan,
- h. Standar penilaian pendidikan.

Menurut Barnawi (2017:16), ada lima macam perspektif mutu atau kualitas itu sendiri yaitu:

- a. *Transcendental approach* dimana kualitas dapat dirasakan, diketahui tapi sulit didefinisikan,
- b. *Product based approach* kualitas merupakan atribut atau spesifikasi secara kuantitatif yang dapat diukur,
- c. *Use based approach* kualitas tergantung pada orang yang memandangnya sehingga pelayanan yang paling memuaskan preferensi seseorang merupakan pelayanan yang paling tinggi sehingga pelanggan yang berbeda memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda pula sehingga kualitas bagi seseorang adalah sama dengan kepuasan maksimum yang dirasakan,
- d. *Manufacturing based approach* menentukan kualitas yang sudah distandarkan,
- e. *Value based approach* memandang kualitas dari segi nilai dan kemanfaatannya yang paling bermakna dari pelanggan.

Ukuran mutu adalah terpenuhinya kebutuhan, keinginan dan harapan pengguna, karena mutu itu relatif, maka proses dan hasil pendidikan saling berhubungan. Untuk mengukur mutu suatu sekolah dapat dilakukan dengan beberapa cara, pertama melihat kompetensi guru dalam mengajar, kedua melihat metode pendidikan dan pengajaran, ketiga melihat visi dan misi

sekolah, keempat melihat kurikulum pendidikan, kelima melihat prestasi sekolah dan keenam melihat fasilitas pendukung yang ada di sekolah.

Komponen indikator mutu sekolah yang dikutip dalam jurnal administrasi pendidikan oleh ( Timor,dkk,2018:23) antara lain yaitu:

a. Fokus pada konsumen

Konsumen dalam hal ini yaitu siswa ataupun orang tua siswa yang dianggap sebagai pelanggan utama dalam dunia pendidikan dan menjadi fokus dalam menentukan pemberian layanan yang baik dan ramah.

b. Kepemimpinan

Dalam menentukan keberhasilan dan meningkatkan mutu sekolah maka dalam hal ini kepemimpinan sangat dibutuhkan di dalamnya. Kehadiran pemimpin memiliki peran penting dalam pengambilan keputusan, menjadi contoh suri tauladan yang baik untuk warga sekolah lainnya, dan akan membawa organisasi sekolah kearah yang lebih baik lagi.

c. Keterlibatan orang

Agar tercapainya mutu sekolah yang baik maka keterlibatan berbagai pihak sangat diperlukan. Proses pendidikan tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak ada dukungan dari pihak yang berkepentingan, seperti orangtua siswa, masyarakat, pemerintah maupun dunia usaha yang berada di lingkungan sekolah.

d. Pendekatan proses

Diperlukan pendekatan proses dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan pendekatan yang sesuai, maka berbagai program akan berjalan dengan baik.

e. Pendekatan sistem manajemen.

Pendekatan sistem manajemen menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi semua organisasi yang terlibat didalamnya, yaitu guru dan staff serta juga kepala sekolah. Iklim kerja yang kondusif akan berpengaruh terhadap peningkatan mutu sekolah.

f. Perbaikan berkelanjutan

Sekolah harus selalu mengadakan perbaikan berkelanjutan dan terus menerusterhadap proses pembelajaran dengan pemberian layanan. Perbaikan yang berkelanjutan akan memperbaiki segala kekurangan yang pernah terjadi dan dapat meningkatkan mutu sekolah.

g. Pendekatan factual untuk pengambilan keputusan

Pendekatan faktual dalam pengambilan keputusan sangat diperlukan agar setiap keputusan yang diambil dapat dijalankan dengan baik.

h. Hubungan pemasok yang saling menguntungkan

Pemasok disebut juga sebagai input dalam pendidikan. Guru dan siswa memiliki hubungan dari hasil proses pembelajaran yang terjadi.

Berdasarkan dari hal-hal yang telah dijelaskan di atas, maka dengan ini dapat disimpulkan mutu ialah suatu proses yang terlibat dari berbagai input yang dilakukan untuk menghasilkan apa yang diinginkan atau apa yang diharapkan sesuai dengan kenyataan, dan pengembangan mutu sekolah yang dapat memfasilitasi warga sekolah untuk berbagi kewenangan, pengembangan keterampilan pemecahan masalah dan negosiasi, memberi pelatihan kepada guru untuk itu sekolah di tuntut untuk selalu menyempurnakan standar proses dan hasil pendidikan sesuai dengan tuntutan masyarakat. Selain itu juga, dapat dilihat bahwa untuk meningkatkan mutu sekolah maka sangat dibutuhkan hadirnya peranan kepemimpinan seorang kepala sekolah itu sendiri. Kepemimpinan kepala sekolah akan sangat berpengaruh terhadap guru dan prestasi siswa. Perilaku kepemimpinan mempengaruhi prestasi siswa dengan cara yang positif dengan cara membantu guru, mendengarkan, mendukung memfasilitasi apa yang guru butuhkan, sehingga pada akhirnya prestasi peserta didik akan meningkat. Hal tersebut tidak terlepas karena dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, gaya kepemimpinan yang demokratis, perilaku kepala sekolah.

Peran kepala sekolah sangat penting untuk keberhasilan sekolah. Kepala sekolah akan memainkan banyak peran sebagai pemimpin, seperti dimulai dari mengawasi staf, berinteraksi dengan siswa, mengawasi disiplin kerja dengan keluarga dan masyarakat, mengelola fasilitas sekolah, membantu dalam

kurikulum, rencana pengembangan staff, dan mengelola anggaran. Dengan banyaknya tanggungjawab maka tidak mengherankan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang kuat akan memberikan kontribusi bagi sekolah yang efektif. Kepala sekolah akan bertugas melakukan pembinaan terhadap guru agar terjadi peningkatan pembelajaran di kelas. Kepala sekolah mengundang orang yang ahli dalam konsep dan metode pembelajaran guna peningkatan mutu sekolah. Kepala sekolah bergabung dengan komunitas kepala sekolah, mereka saling mengunjungi sekolah satu sama lain sebagai umpan balik yang bermanfaat bagi guru.

### **2.1.3 Kinerja Guru**

Menurut Mangkunegara (2010:67), kinerja juga merupakan hasil kerja yang dicapai berdasarkan persyaratan pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh individu organisasi dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut Lubis,dkk (2018:26), kinerja sangat penting untuk menjamin tercapainya tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Dalam organisasi, kinerja sering kali digunakan sebagai tolak ukur untuk menilai tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Semakin baik kinerja individu organisasi, maka semakin cepat pula tujuan organisasi akan tercapai. Definisi kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seorang dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang dengan segala aspek yang ada di dalamnya akan memberikan dampak secara langsung bagi organisasi.

Guru merupakan profesi yang dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin untuk menjalankan profesinya sebaik mungkin. Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

Menurut Rusyan,dkk, (2000:17), kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping

mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian. Sedangkan menurut Susanto (2016:188), kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Semua akan terlihat pada kepatuhan dan loyalitas dalam menjalankan tugas keguruan di dalam kelas dan tugas kependidikan diluar kelas. Kinerja guru akan menjadi optimal bilamana diintegrasikan dengan komponen persekolahan, apakah itu kepala sekolah guru dan karyawan maupun anak didik.

Berdasarkan dari penjelasan yang sudah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru dalam menjalankan tugas baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas yang akan menjadi optimal apabila diintegrasikan dengan komponen sekolah. Tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan dapat di lihat dari kinerja guru itu sendiri.

#### 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Dalam suatu organisasi, kinerja dari individu organisasi sangat mempengaruhi tujuan yang ingin dicapai organisasi. Oleh karena itu, diharapkan setiap individu organisasi dapat memberikan kinerja yang baik bagi organisasinya. Kinerja merupakan suatu konstruksi multimedias yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Kasmir (2016:78) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja guru sebagai berikut:

- a. Kemampuan dan keahlian,
- b. Pengetahuan,
- c. Rancangan kerja,
- d. Kepribadian,
- e. Motivasi kerja,
- f. Kepemimpinan,
- g. Gaya kepemimpinan,

- h. Budaya organisasi,
- i. Kepuasan kerja,
- j. Lingkungan kerja,
- k. Loyalitas,
- l. Komitmen dan
- m. Disiplin kerja.

Menurut Yasmin dan Maisah (2010:129), kinerja seorang guru juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor personal, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor situasional.

Dari berbagai pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru dapat berasal dari internal maupun eksternal organisasi.

## 2. Indikator Kinerja Guru

Agar dapat bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin hari semakin ketat, sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi harus memiliki kinerja yang tinggi. Suatu organisasi dapat menggunakan berbagai informasi yang dikumpulkan melalui penilaian kinerja untuk mengukur, melihat, memperbaiki atau bahkan mengubah standar kinerja yang sudah ditentukan sebelumnya.

Menurut Mangkuprawira (2011:224), penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat yaitu:

- a. evaluasi dan perbaikan kinerja antar individu dalam organisasi,
- b. penyesuaian kompensasi,
- c. keputusan penempatan, pelatihan dan pengembangan diri,
- d. pengembangan karir, pemeliharaan sistem, dokumentasi, umpan balik pada sumber daya manusia.

Menurut Bangun (2012:231), penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan dalam melaksanakan tugas. Kemudian menurut Abidin (2015:312), penilaian kinerja ini berguna sebagai bahan pertimbangan bagi kepala sekolah untuk mengambil keputusan berdasarkan hasil kinerja bawahannya. Penilaian kinerja juga bertujuan untuk mengetahui individu organisasi yang memiliki kompetensi dan agar para

pemimpin sumber daya manusia mampu memberikan balas jasa yang tepat atas kinerjanya, mendorong pertanggung jawaban dari individu organisasi, menjadi pembeda antar individu organisasi, pengembangan sumber daya manusia, meningkatkan motivasi dan etos kerja, memperkuat hubungan individu organisasi dengan atasan, memperoleh umpan balik dari individu organisasi, mendorong individu organisasi untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja mereka, sebagai dasar pemberian sanksi ataupun reward, sebagai sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia, karir, keputusan perencanaan sukses dan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, insentif, kompensasi dan imbalan lainnya, sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja, sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah individu organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa manfaat dan tujuan penilaian kinerja yaitu sebagai bahan pertimbangan bagi pihak pemimpin sumber daya manusia untuk melakukan perbaikan, peningkatan kinerja serta pengembangan karir individu organisasi. Kepala sekolah akan mengetahui apakah kinerja yang dihasilkan oleh para guru dan staff lainnya telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan apabila telah melakukan pengukuran hasil kinerja guru.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, indikator kinerja dapat digunakan untuk mengetahui apakah kinerja yang dihasilkan sesuai dengan beban yang diberikan. Indikator penilaian kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas, yaitu:

- a. Perencanaan program kegiatan pembelajaran,
- b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran,
- c. Evaluasi/penilaian pembelajaran.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru Terdapat empat belas indikator pengukuran kinerja guru yang bersumber dari kompetensi guru, yaitu:

- a. Menguasai karakteristik peserta didik,
- b. Menguasai teori pembelajaran serta prinsip pembelajaran yang mendidik,
- c. Pengembangan kurikulum

- d. Kegiatan pembelajaran yang mendidik,
- e. Pengembangan potensi peserta didik,
- f. Komunikasi dengan peserta didik,
- g. Penilaian dan evaluasi,
- h. Bertindak dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional,
- i. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan,
- j. Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, berperilaku sesuai dengan kode etik profesi guru,
- k. Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif;
- l. Komunikasi sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat,
- m. Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pakar keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diambil, dan
- n. Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif.

#### **2.1.4 Iklim Organisasi**

Iklim organisasi merupakan salah satu kajian yang muncul dalam upaya bagaimana seseorang manajer sekolah dapat mengembangkan pola interaksi sosial sehingga tujuan organisasi tersebut dapat tercapai.

Menurut Suharsaputra (2013:82), iklim organisasi merupakan hal yang amat penting bagi keberhasilan suatu organisasi dan iklim suatu organisasi akan sangat berbeda dengan iklim organisasi lainnya, karena hal tersebut berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja masing-masing organisasi. Iklim organisasi juga merupakan konsep deskriptif yang berdasarkan pada persepsi lingkungan sosial anggota organisasi.

Sejalan dengan pendapat di atas, menurut Supardi (2014:45), iklim organisasi di sekolah merupakan keadaan sekitar sekolah dan suasana yang sunyi dan nyaman, yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik.

Menurut Siagian (2002:63), iklim organisasi merupakan kondisi kerja yang bersifat fisik dan non fisik dari lingkungan kerja yang turut

berpengaruh terhadap perilaku dan yang menjadi faktor motivasional yang perlu mendapat perhatian setiap pemimpin dalam organisasi.

Berdasarkan dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh personal sekolah terhadap lingkungan sekolah, baik yang bersifat sosial, maupun akademik yang kondisi ini dirasakan secara individual.

#### a. Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Cepi (2015:72), mengemukakan adanya empat faktor yang mempengaruhi iklim organisasi di lembaga sekolah, antara lain yaitu:

- a) Lingkungan Eksternal
- b) Strategi Organisasi Sekolah
- c) Pengaturan Organisasi Sekolah
- d) Kepemimpinan

Iklim organisasi di sekolah dapat diukur melalui lima indikator yaitu:

- a) Tanggung Jawab

Perasaan menjadi pimpinan bagi diri sendiri, tidak selalu harus mengecek ulang semua keputusan yang diambil, ketika guru mendapat suatu pekerjaan, guru yang bersangkutan mengetahui bahwa itu adalah pekerjaannya.

- b) Identitas

Maksudnya ialah perasaan memiliki (*sense of belonging*) terhadap lembaga dan diterima dalam kelompok.

- c) Kehangatan

Kehangatan merupakan perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal.

- d) Dukungan

Dukungan merupakan hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong

antara kepala sekolah dengan guru maupun staff sekolah, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.

e) **Konflik**

Konflik merupakan situasi terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat antara bawahan dengan pimpinan maupun bawahan dengan bawahan. Ditekankan pada kondisi dimana kepala sekolah dan para guru maupun staff sekolah mau mendengarkan pendapat yang berbeda. Kedua belah pihak bersedia menempatkan masalah secara terbuka dan mencari solusinya daripada menghindarinya.

Iklim organisasi membicarakan mengenai sifat-sifat atau ciri-ciri yang dirasakan dalam lingkungan kerja yang timbul akibat kegiatan organisasi dan hal ini dianggap dapat mempengaruhi perilaku organisasi. Beberapa dimensi iklim organisasi, mencakup: struktur tugas, hubungan imbalan-hukuman, sentralisasi keputusan, tekanan pada prestasi, tekanan pada latihan dan pengembangan, keamanan kerja, keterbukaan, status dan semangat, pengakuan dan umpan balik, kompetensi dan keluwesan.

## **2.2 Kajian Penelitian Yang Relevan**

Penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan saya lakukan adalah penelitian yang dilakukan oleh :

1. Handriyani Timor, Udin Syaefudin, Dadang Suhardan, (2018): Mutu Sekolah : Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Handriyani Timor, dkk, menjelaskan bahwa adanya hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru yang lemah namun juga signifikan dan hal tersebut berdampak positif terhadap mutu sekolah sehingga dengan begitu perlu adanya peningkatan kualitas dalam kepemimpinan kepala sesuai dengan konteks di lapangan.
2. Achmad Krisbiyanto, (2019): Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MTSN 2 Mojokerto. Dari penelitian ini dijelaskan bahwa kepala sekolah atau kepala madrasah mempunyai tanggung jawab yang besar sebagai seorang pemimpin di

lingkungan sekolah dan memiliki peran besar untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan di sekolah. Selain itu, kelengkapan sarana dan prasana sebagai penunjang kegiatan belajar mengajar di sekolah dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Dengan memiliki kepemimpinan kepala sekolah yang berkualitas dan efektif dalam memimpin serta kelengkapan sarana dan prasarana merupakan point utama dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Pemimpin yang berkualitas dapat menjadikan sekolah yang berkualitas.

3. Prijobekti Prasetijo, Samidjo, (2019): Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah. Dari hasil penelitian ini dijelaskan bahwa naiknya kualitas mutu sekolah di SMAN 7 Purworejo dikarenakan peran kepala sekolah sebagai leader, manajer, dan innovator yang dijalankan secara optimal. Pengaruh tersebut dapat dilihat pada standar proses, standar sarana dan prasarana dan juga pada standar kelulusan. Pada standar proses pengaruhnya adalah terciptanya sebuah proses manajemen dan proses pendidikan yang bermutu. Pada standar kelulusan dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya adalah mutu lulusan yang baik, baik secara akademis maupun pada aspek pendidikan karakter. Pada standar sarana dan prasarana, peningkatan kualitas dan kuantitas sarana dan prasaran juga menunjukkan ada implikasi yang baik dari peran kepala sekolah sebagai manajer, leader, dan innovator.
4. Muhammad Faqihudin, (2019): Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Mutu Sekolah. Dari penelitian ini dijelaskan bahwa untuk meningkatkan mutu sekolah di dalamnya terdapat peran kepala sekolah sebagai kunci utama dalam mewujudkan sekolah yang bermutu dan berdaya saing tinggi yang disertai dengan faktor – faktor lainnya yang mempengaruhi di dalamnya seperti kinerja guru, memiliki output dibidang akademik dan non akademik yang bagus dan juga memiliki prestasi – prestasi yang bisa bersaing dengan sekolah yang berada disekitarnya serta faktor – faktor lainnya.

5. Ahmad Ikram, Dedy Achmad Kurniady, Eka Prihatin, (2019): *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah*. Dari hasil penelitian ini dijelaskan bahwa untuk mengukur mutu sekolah dapat diukur melalui tiga dimensi yaitu input, proses dan output. Kepemimpinan kepala sekolah dapat diukur melalui empat dimensi yaitu structural, fasilitatif, supportif, dan partisipatif. Kinerja guru dalam penelitian ini dapat diukur melalui lima dimensi yaitu kualitas kerja, ketetapan waktu dan kerja, inisiatif, kemampuan dan komunikasi. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa untuk meningkatkan mutu sekolah dapat ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Dengan begitu, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah yang dijalani dan kinerja dari para guru maka akan membuat mutu sekolah akan semakin baik dan mengalami peningkatan juga.

Dari beberapa penelitian relevan yang ditemukan, penelitian ini memiliki perbedaan dalam metode penelitian. Penelitian relevan yang ditemukan sebelumnya hanya menggunakan metode kualitatif yang ditekankan dalam bentuk teori – teori tetapi dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah (Mixed Method Research). Penelitian ini memadukan dua metode yang mengkombinasikan elemen – elemen pendekatan kualitatif dan juga kuantitatif dengan tujuan memperluas dan memperdalam pemahaman dan pemaknaan dari fakta – fakta yang didapat. Selain itu juga, pada penelitian – penelitian terdahulu lebih menekankan pada efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sedangkan untuk penelitian yang saya lakukan lebih menekankan pada efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah itu sendiri.

### **2.3 Kerangka Konseptual**

Beberapa faktor dalam meningkatkan mutu sekolah diantaranya yaitu pentingnya peran hadirnya kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru serta keterlibatan orang – orang di dalamnya seperti para guru, para staff administrasi sekolah, masyarakat yang berada disekitar lingkungan sekolah dan faktor -faktor lainnya dalam meningkatkan mutu sekolah seperti yang sudah dipaparkan di atas.

Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin sangat penting untuk keberhasilan mutu sekolah itu sendiri, dan kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam meningkatkan mutu sekolah. Penelitian ini membahas mengenai konsep efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah (studi kasus di SMA Muhammadiyah 1 Medan).

Berikut ini adalah kerangka konsep dalam penelitian ini berdasarkan dari rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual di atas menunjukkan arah penelitian yang dilakukan penulis untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini nantinya. Untuk melihat seberapa besar pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah maka dapat dilihat dari kepala sekolah dalam memimpin. Sebagai seorang pemimpin di sekolah, kepala sekolah harus memiliki karakter dan mampu berinovasi (innovator), teladan, memberikan semangat kepada guru maupun staff sekolah serta peserta didik (motivator), serta mampu menjadi supervisor, mampu membangun iklim organisasi sekolah yang positif. Sehingga dengan begitu nantinya dapat dilihat seberapa besar pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan dan mengembangkan mutu sekolah di SMA Muhammadiyah 1 Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kombinasi (*Mixed Method Research*). Penelitian ini memadukan dua metode yang mengkombinasikan elemen-elemen pendekatan kualitatif dan juga kuantitatif dengan tujuan memperluas dan memperdalam pemahaman dan pemaknaan dari fakta-fakta yang diperoleh.

Menurut Prasetia (2022:33-34) metode penelitian kombinasi (*mixed methods*) merupakan suatu metode penelitian yang menggabungkan atau mengkombinasikan antara metode kuantitatif dengan metode kualitatif untuk digunakan secara bersama-sama dalam suatu penelitian, sehingga data yang diperoleh lebih komprehensif, valid, reliable dan juga obyektif.

Dalam penelitian ini, data kualitatif akan berperan dalam mendeskripsikan dan menjelaskan mengenai data-data penelitian, sehingga dapat dipahami oleh para pembaca. Jika karakteristik data mudah untuk dipahami, maka data akan bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan ataupun dalam mengambil sebuah kesimpulan. Sedangkan untuk data kuantitatif dalam penelitian ini berperan untuk memperoleh data terukur yang bersifat deskriptif, komparatif, dan asosiatif

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan desain penelitian yaitu *The Exploratory Sequential Design*. Desain ini merupakan pengumpulan data yang diawali dengan pengumpulan data kualitatif kemudian dilanjutkan dengan pengumpulan data kuantitatif. Tujuan pengumpulan data kualitatif dilakukan tahap pertama adalah untuk mengeksplorasi fenomena yang ada terlebih dahulu, kemudian tahap kedua adalah pengumpulan data kuantitatif untuk menjelaskan suatu hubungan variable yang akan ditemukan pada data kualitatif.

#### **3.2 Subjek dan Objek Penelitian**

Subjek penelitian merupakan responden yang nantinya akan dimintai informasi yang berkaitan dengan penelitian. Oleh karena itu, yang menjadi subjek

dalam penelitian ini nantinya yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru maupun staff yang ada di SMA Muhammadiyah 1 Medan.

Objek penelitian merupakan hal yang menjadi pokok persoalan yang nantinya akan diamati dan diteliti. Adapun objek penelitian dalam tulisan ini mengenai efektivitas kepemimpinan kepala sekolah yang dapat dilihat dari pelaksanaannya sebagai innovator, motivator dan juga supervisor di sekolah dan juga mutu sekolah yang dapat dilihat kinerja guru dan lulusan peserta didik SMA Muhammadiyah 1 Medan.

### **3.3 Tempat dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di SMA Muhammadiyah 1 Medan yang beralamat di Jl. Utama No.170, Kota Matsum II, Medan Area, Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini dimulai dari bulan Juli sampai dengan bulan Oktober.

### **3.4 Sumber Data Penelitian**

Dalam hal ini, peneliti bertindak sebagai alat utama dalam pengumpulan data untuk penelitian ini. Selain itu juga, adanya instrument penelitian yang digunakan untuk membantu jalannya penelitian ini seperti pedoman wawancara, kuesioner penelitian, dokumentasi dan lainnya. Akan tetapi fungsinya terbatas untuk mendukung tugas penelitian karena hanya sebagai instrumen. Oleh karena itu, kehadiran peneliti di bidang ini sangat penting. Adapun jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### **1. Data primer**

Data primer ini adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian lapangan. Penulis yang secara langsung mengadakan pengamatan atau observasi sekaligus mengumpulkan sejumlah data, sehingga dapat diketahui bahwa total dari yang bekerja di SMA Muhammadiyah 1 Medan berjumlah 30 orang.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang bersumber dari penelitian kepustakaan. Dalam hal ini, penulis memperoleh data dengan menggunakan sumber dari beberapa literatur, majalah dan membaca buku – buku maupun jurnal yang berhubungan dengan masalah – masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015:225) terdapat beberapa macam teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dokumentasi, dan gabungan/triangulasi.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu:

1. Observasi: merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui sesuatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap suatu keadaan atau perilaku objek sasaran (Fatoni,2011:104).

Dalam penelitian ini, peneliti akan terlibat langsung dan berinteraksi langsung dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, serta guru ataupun staff yang berada di lingkungan SMA Muhammadiyah 1 Medan.

2. Wawancara : menurut Fatoni (2011:105), wawancara merupakan teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab secara lisan yang berlangsung satu arah , artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai atau narasumber. Wawancara juga dapat dikatakan sebagai bentuk komunikasi secara langsung antara peneliti dengan responden.

Pada dasarnya bahwa wawancara dapat disimpulkan sebagai teknik pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang digali dari sumber data langsung melalui percakapan atau tanya jawab yang dilakukan peneliti dengan narasumber. Teknik wawancara dalam rangka penelitian ini dilakukan dengan menggunakan prosedur dan langkah yang lazim digunakan dalam aktifitas penelitian, adapun langkah-langkah tersebut adalah :

- a. Melakukan penetapan narasumber yang akan diwawancarai. Penetapan narasumber dalam penelitian ini dilakukan peneliti secara random atau acak. Dalam penelitian ini yang menjadi narasumber yaitu Kepala sekolah, Wakil Kepala sekolah bagian kurikulum, dan perwakilan dari guru – guru di sekolah tersebut,
- b. Menyiapkan terlebih dahulu pokok masalah yang akan menjadi topik atau fokus pembicaraan,

- c. Peneliti yang akan melakukan wawancara harus membuka atau mengawali dan membuka jalan alurnya wawancara,
  - d. Melangsungkan alur wawancara agar lebih sistematis dan mudah dipahami,
  - e. Peneliti juga harus melakukan konfirmasi hasil wawancara yang telah berlangsung,
  - f. Hasil wawancara harus dicatat atau dituliskan ke dalam catatan lapangan peneliti
3. Dokumentasi: menurut Sugiyono (2015:240), dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

Dalam penelitian ini, dokumentasi ini berbentuk tulisan atau file mengenai daftar kelulusan peserta didik, prestasi-prestasi yang diraih oleh peserta didik dibidang akademik maupun non akademik. Dokumentasi dalam penelitian ini juga berbentuk foto kegiatan peneliti dengan para narasumber yang dipilih secara acak, serta berfoto dengan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan

4. Kuesioner: merupakan pengumpulan data menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden. Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Skala *Likert*. Adapun penulis memakai pilihan angka skor skala likert pada kuesioner tersebut seperti di bawah ini:

**Tabel 3.1 Skor Skala Likert Kuesioner Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru.**

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Sering (SS)	5
2.	Sering (SR)	4
3.	Kadang – Kadang (KK)	3
4.	Jarang (JR)	2
5.	Tidak Pernah (TP)	1

Kuesioner yang digunakan oleh peneliti yaitu berbentuk angket. Peneliti membuat angket yang berfungsi sebagai instrument isian responden yang terkait

dengan variable kepemimpinan kepala sekolah dan juga variable kinerja guru. Angket kinerja guru ini digunakan untuk melihat mutu sekolah. selain itu juga mutu sekolah dapat dilihat dari kelulusan maupun prestasi peserta didik SMA Muhammadiyah 1 Medan. Untuk melihat meningkatnya mutu sekolah selain berdasarkan dari angket kinerja guru maka dapat dilihat juga dari persentase hasil lulusan peserta didik yang lulus dan juga menyambung ke perguruan tinggi negeri maupun swasta dan juga prestasi -prestasi yang dihasilkan peserta didik SMA Muhammadiyah 1 Medan yang nantinya di dalam peneliti dilampirkan dalam bentuk tabel. Adapun kisi-kisi instrument yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah

**Gambar 3.2 Kisi-Kisi Kuesioner Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Variabel	Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah	Indikator Soal	Butir Item	Jumlah	Butir Item Valid	Total
<b>Kepemimpinan Kepala Sekolah</b>	<b>Pengetahuan Yang Luas</b>	1. Pemrakarsa Pembaharuan Dalam Kegiatan Belajar Mengajar	1, 2, 3	3	1,2,3	3
		2. Pembaharuan Dalam Pembinaan Guru	4, 5	2	4,5	2
		3. Pembaharuan Dalam Kegiatan Ekstrakurikuler	6, 7	2	6,7	2
		4. Menggali Sumber Daya Bersama Komite Sekolah	8, 9	2	8,9	2
	<b>Kepribadian (mampu mengambil keputusan dan memiliki kemampuan berkomunikasi)</b>	1. Kerjasama Kemitraan	10, 11	2	11	1
		2. Keteladanan	12, 13, 14	3	12,13,14	3
		3. Demokratis dan Transparan	15, 16	2	15	1
		4. Penataan	17, 18	2	17,18	2

	<b>dengan baik).</b>	Lingkungan Kerja				
		5. Suasana Kerja Kondusif	19, 20	2	19,20	2
		6. Pemberian Reward	21, 22, 23, 24	4	21,23,24	3
		7. Penerapan Sangsi	25, 26	2	25,26	2
	<b>Keterampilan Profesional</b>	1. Menyusun Program Supervisi Pengajaran	27, 28, 29	3	27,28,29	3
		2. Melaksanakan Program Supervisi Pengajaran	30, 31, 32	3	30,32	2
		3. Memanfaatkan Hasil Supervisi Pengajaran	33, 34, 35	3	33,34,35	3
<b>JUMLAH</b>				<b>35</b>		<b>31</b>

b. Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru

**Gambar 3.3 Kisi-Kisi Kuesioner Kinerja Guru**

No.	Indikator Kinerja Guru	Butir Item	Jumlah	Butir Item Valid	Total
1.	Menyusun program pembelajaran	1,2,3,4	4	2,3,4	3
2.	Melaksanakan program pembelajaran	5,6,7,8,9	5	5,6,8	3
3.	Melaksanakan evaluasi belajar	10,11,12,13,14	5	10,11, 13,14	4
4.	Melaksanakan analisis evaluasi belajar	15,16,17,18	4	15,16, 18	3
5.	Melaksanakan program perbaikan dan pengayaan	19,20,21,22	4	20,21,22	3
6.	Menyusun dan melaksanakan program bimbingan dan konseling	23,24,26,25	4	24,26,25	3
7.	Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan dalam pembelajaran	27,28,29,30	4	27, 29,30	3
<b>JUMLAH</b>			<b>30</b>		<b>22</b>

## c. Kisi-Kisi Instrumen Iklim Organisasi

**Gambar 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Iklim Organisasi**

No.	Indikator	Nomor Butir Item Kuesioner		Jumlah
		+	-	
1.	Kerja sama dengan teman	1,2,3,6	4,5	6
2.	Sarana	7,8,9,10,11	-	5
3.	Kondisi lingkungan	12,13,14	15,16	5
4.	Pembagian tugas	17,18,19,20,21	-	5
5.	Kesejahteraan	22,23,24	25,26	5
6.	Open manajemen	27,28,29,30	-	4
<b>Total</b>				<b>30</b>

**3.6 Teknik Analisis Data**

Analisis data sebagaimana yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2021:321), menjelaskan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Adapun teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini terdiri dari 2 macam teknik, yaitu:

**3.6.1 Teknik Analisis Data Kualitatif**

Menurut Sugiyono (2009:335), analisis data kualitatif merupakan sebuah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga nantinya mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain yang membacanya.

Berdasarkan hal tersebut, dalam hal ini peneliti dalam menganalisis data penelitian kualitatif yang diperoleh di lapangan menggunakan langkah-langkah yaitu:

a. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Reduksi data menurut Sugiyono (2009:338), merupakan proses dalam merangkum, memilah hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang

penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dalam melakukan reduksi data peneliti harus mempunyai wawasan yang luas.

Maka dalam penelitian ini, peneliti membuat rangkuman dan memilah data-data yang diperoleh dari wawancara yang dilakukan, kemudian mengambil data yang pokok dalam penelitian.

b. *Display Data* (Penyajian Data)

Menurut Sugiyono (2009:341) dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya dan paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

Dalam penelitian ini, data yang sudah direduksi dan terbentuk polanya kemudian akan dipaparkan dengan jelas dan terperinci. Hasil dari penyajian data ini akan dideskripsikan dengan kata-kata ataupun bagan sehingga nantinya akan dapat gambaran yang jelas dan mudah dipahami oleh peneliti maupun para pembaca nantinya.

c. *Conclusion Drawing / Verification Data* (Kesimpulan Data)

Langkah terakhir dalam analisis data kualitatif ini yaitu penarikan kesimpulan. Data-data yang sudah diperoleh lalu dikelompokkan dan disajikan selanjutnya hasil akhir nantinya penarikan kesimpulan. Penarikan kesimpulan yang dilakukan dalam penelitian ini nantinya berdasarkan data-data yang sudah diolah. Penarikan kesimpulan ini nantinya akan dijelaskan secara kata-kata maupun angka, bagan, atau table dan lainnya secara jelas dan terperinci sehingga nantinya memudahkan peneliti dan para pembaca. Penarikan kesimpulan ini nantinya didukung dengan instrument-instrumen yang sudah dibagikan pada saat penelitian sehingga penarikan kesimpulan ini dibuat valid karena berdasarkan data-data yang diperoleh dan bukti nyata.

### **3.6.2 Analisis Data Kuantitatif**

Adapun dalam penelitian ini, teknik analisis data kuantitatif yang digunakan oleh peneliti yaitu menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif dapat dilakukan dengan kata-kata secara umum agar mempermudah memahami data-data yang disajikan dengan tujuan untuk menjelaskan

efektivitas kepemimpinan kepala sekolah yang dijalani dalam meningkatkan mutu sekolah di SMA Muhammadiyah 1 Medan.

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang sering digunakan adalah analisis statistik deskriptif. Perhitungan korelasi antar variabel dilakukan dengan menggunakan SPSS 25. Adapun dalam penelitian ini, analisis data kuantitatif yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana karena variabel yang terlibat dalam penelitian ini yaitu variabel  $x$  dan variabel  $y$ . Analisis regresi linear sederhana ini digunakan untuk melihat adanya hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru yang nantinya dapat berdampak dengan mutu sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan.

Syarat uji regresi linear sederhana ini yaitu data harus bersifat normal, linear, valid dan juga reliabel. Sebelum melakukan uji regresi linear sederhana maka ada langkah-langkah yang harus dipenuhi. Adapun langkah-langkah tersebut yaitu:

#### 1. Uji Normalitas

Adapun uji normalitas instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan Uji Normalitas *Shapiro-Wilk*. Alasan digunakannya uji ini dikarenakan responden berjumlah dibawah 50 orang yaitu jumlah responden dalam penelitian hanya 30 orang saja. Adapun uji Normalitas *Shapiro-Wilk* pada penelitian ini dengan dibantu oleh program SPSS versi 25.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji Normalitas *Shapiro-Wilk* ini antara lain yaitu:

- a. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka data penelitian berdistribusi normal
- b. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka data penelitian berdistribusi tidak normal.

Adapun hasil dari uji Normalitas Shapiro – Wilk dalam penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel 3.5 Uji Normalitas Shapiro-Wilk**

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.142	30	.128	.948	30	.154
Kinerja Guru	.143	30	.119	.939	30	.087
Iklim Organisasi	.117	30	.121	.916	30	.122
a. Lilliefors Significance Correction						

Berdasarkan dari tabel di atas dapat dilihat bahwa data untuk kepemimpinan kepala sekolah diperoleh  $0.154 > 0.05$  dan untuk data kinerja guru diperoleh  $0.087 > 0.05$ , serta untuk data iklim organisasi diperoleh  $0.122 > 0.05$ . Dari ke tiga data tersebut dapat dinyatakan sebagai data yang berdistribusi normal.

## 2. Uji Linearitas

Fungsi dari uji linearitas yaitu untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji linearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi deviation from linearity  $> 0,05$ , maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Jika nilai signifikansi deviation from linearity  $< 0,05$ , maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Adapun hasil dari uji linearitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 3.6 Uji Linearitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru**

ANOVA TABLE							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Kinerja Guru* Kepemimpinan Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined)	3021.883	20	151.094	1.052	.494
		Linearity	80.125	1	80.125	.558	.474
		Deviation From Linearity	2941.758	19	154.829	1.078	.476
	Within Groups		1292.417	9	143.602		
	Total		4314.300	29			

Berdasarkan dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji linearitas diperoleh nilai Sig. *deviation from linearity* sebesar  $0,476 > 0,05$ . Dari hasil signifikansi tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

**Tabel 3.7 Uji Linearitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Iklim Organisasi**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_Iklim * Kepemimpinan Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined)	3373.633	20	168.682	.832	.653
		Linearity	480.464	1	480.464	2.369	.158
		Deviation from Linearity	2893.170	19	152.272	.751	.715
	Within Groups		1825.167	9	202.796		
	Total Iklim Organisasi		5198.800	29			

Berdasarkan dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji linearitas diperoleh nilai Sig. *deviation from linearity* sebesar  $0,715 > 0,05$ . Dari hasil signifikansi tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kepemimpinan kepala sekolah dengan iklim organisasi.

### 3. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang nantinya akan digunakan valid atau tidak untuk digunakan dalam penelitian ini nantinya.

Adapun rumus yang digunakan dalam pengujian instrument penelitian ini nantinya adalah rumus yang ditetapkan oleh Pearson yang biasa dikenal sebagai Korelasi *Pearson Product Moment*. Jika pada nilai signifikan  $< 5\%$  ( $0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid. Pengujian instrument penelitian ini nantinya menggunakan bantuan SPSS 25. Adapun Kriteria dalam pengambilan keputusan pada uji validitas dalam penelitian ini yaitu:

- a. Membandingkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan kriteria:
  - a) Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item soal angket tersebut dinyatakan valid

- b) Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka item soal angket tersebut dinyatakan tidak valid
- b. Membandingkan Nilai Sig. (2 – tailed) dengan Probabilitas 0,05 dengan kriteria:
- a) Jika Nilai Sig. (2 – tailed)  $< 0,05$  dan *Pearson Correlation* bernilai positif, maka item pada angket tersebut dinyatakan valid
- b) Jika Nilai Sig. (2 – tailed)  $< 0,05$  dan *Pearson Correlation* bernilai negatif, maka item pada angket tersebut dinyatakan tidak valid
- c) Jika Nilai Sig. (2 – tailed)  $> 0,05$  maka item pada angket tersebut dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan dari kriteria yang telah dipaparkan di atas maka dalam hal ini peneliti telah melakukan uji coba pada kuesioner sebelum kuesioner dibagikan kepada responden dalam penelitian. Adapun uji coba ini dilakukan dengan membagikan kuesioner ini kepada 30 responden. Adapun hasil uji validitas pada item kuesioner yang digunakan, diperoleh hasil seperti pada table di bawah ini:

- 1) Validitas kuesioner kepemimpinan kepala sekolah

Validitas ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) = valid

$R_{tabel} = 0,361$

$N = 30$  responden

**Tabel 3.8 Uji Validitas Kuesioner Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Butir Item Soal	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$R_{tabel} 5\% (30)$	Signifikansi	Kriteria
1	0,479	0,361	0,007	Valid
2	0,407	0,361	0,026	Valid
3	0,455	0,361	0,012	Valid
4	0,362	0,361	0,049	Valid
5	0,609	0,361	0,000	Valid
6	0,593	0,361	0,001	Valid
7	0,635	0,361	0,000	Valid
8	0,721	0,361	0,000	Valid
9	0,441	0,361	0,015	Valid
10	0,348	0,361	0,059	Tidak Valid
11	0,378	0,361	0,040	Valid
12	0,444	0,361	0,014	Valid
13	0,476	0,361	0,008	Valid
14	0,467	0,361	0,009	Valid
15	0,645	0,361	0,000	Valid

16	0,359	0,361	0,051	Tidak Valid
17	0,680	0,361	0,000	Valid
18	0,376	0,361	0,041	Valid
19	0,483	0,361	0,007	Valid
20	0,427	0,361	0,019	Valid
21	0,497	0,361	0,005	Valid
22	0,354	0,361	0,055	Tidak Valid
23	0,664	0,361	0,000	Valid
24	0,542	0,361	0,002	Valid
25	0,710	0,361	0,000	Valid
26	0,595	0,361	0,001	Valid
27	0,607	0,361	0,000	Valid
28	0,473	0,361	0,008	Valid
29	0,469	0,361	0,009	Valid
30	0,509	0,361	0,004	Valid
31	0,331	0,361	0,074	Tidak Valid
32	0,580	0,361	0,001	Valid
33	0,595	0,361	0,001	Valid
34	0,499	0,361	0,005	Valid
35	0,583	0,361	0,001	Valid

Berdasarkan dari tabel di atas maka dapat dilihat bahwa dari jumlah soal 35 butir item pada kuesioner yang dikatakan valid berjumlah 31 item soal dan butir item soal yang dikatakan tidak valid berjumlah 4 item soal.

2) Validitas kuesioner kinerja guru

Validitas ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) = valid

$R_{tabel} = 0,361$

$N = 30$  responden

**Tabel 3.9 Uji Validitas Kuesioner Kinerja Guru**

Butir Item Soal	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$r_{tabel} 5\% (30)$	Signifikansi	Kriteria
1	0,285	0,361	0,127	Tidak Valid
2	0,426	0,361	0,019	Valid
3	0,772	0,361	0,000	Valid
4	0,639	0,361	0,000	Valid
5	0,449	0,361	0,013	Valid
6	0,607	0,361	0,000	Valid
7	0,355	0,361	0,054	Tidak Valid
8	0,607	0,361	0,000	Valid
9	0,090	0,361	0,637	Tidak Valid
10	0,772	0,361	0,000	Valid

11	0,639	0,361	0,000	Valid
12	0,110	0,361	0,562	Tidak Valid
13	0,602	0,361	0,000	Valid
14	0,402	0,361	0,028	Valid
15	0,707	0,361	0,000	Valid
16	0,573	0,361	0,001	Valid
17	0,236	0,361	0,209	Tidak Valid
18	0,398	0,361	0,030	Valid
19	-0,163	0,361	0,389	Tidak Valid
20	0,644	0,361	0,000	Valid
21	0,449	0,361	0,013	Valid
22	0,470	0,361	0,009	Valid
23	0,068	0,361	0,720	Tidak Valid
24	0,601	0,361	0,000	Valid
25	0,505	0,361	0,004	Valid
26	0,451	0,361	0,012	Valid
27	0,499	0,361	0,005	Valid
28	0,056	0,361	0,767	Tidak Valid
29	0,607	0,361	0,000	Valid
30	0,411	0,361	0,024	Valid

Berdasarkan dari tabel di atas maka dapat dilihat bahwa dari jumlah soal 30 butir item pada kuesioner, yang dikatakan valid berjumlah 22 item soal dan butir item soal yang dinyatakan tidak valid berjumlah 8 item soal.

### 3) Uji Validitas Iklim Organisasi

Validitas ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) = valid

$R_{tabel} = 0,361$

$N = 30$  responden

**Tabel 3.10 Uji Validitas Kuesioner Iklim Organisasi**

Butir Item Soal	$r_{hitung} > r_{tabel}$	$R_{tabel} 5\% (30)$	Signifikansi	Kriteria
1	0.014	0,361	0.944	Tidak Valid
2	0.458	0,361	0.011	Valid
3	0.604	0,361	0.000	Valid
4	0.579	0,361	0.001	Valid
5	0.607	0,361	0.000	Valid
6	0.420	0,361	0.021	Valid
7	0.462	0,361	0.010	Valid
8	0.431	0,361	0.017	Valid
9	0.585	0,361	0.001	Valid
10	0.489	0,361	0.006	Valid

11	0.321	0,361	0.084	Tidak Valid
12	0.476	0,361	0.008	Valid
13	0.329	0,361	0.076	Tidak Valid
14	0.540	0,361	0.002	Valid
15	0.211	0,361	0.263	Valid
16	0.456	0,361	0.011	Valid
17	0.388	0,361	0.034	Valid
18	0.611	0,361	0.000	Valid
19	0.440	0,361	0.015	Valid
20	0.399	0,361	0.029	Valid
21	0.517	0,361	0.003	Valid
22	0.585	0,361	0.001	Valid
23	0.626	0,361	0.000	Valid
24	0.646	0,361	0.000	Valid
25	0.238	0,361	0.204	Tidak Valid
26	0.458	0,361	0.012	Valid
27	0.223	0,361	0.237	Tidak Valid
28	0.322	0,361	0.083	Tidak Valid
29	0.585	0,361	0.001	Valid
30	0.489	0,361	0.006	Valid

Berdasarkan dari tabel di atas maka dapat dilihat bahwa dari jumlah soal 30 butir item pada kuesioner, yang dikatakan valid berjumlah 24 item soal dan butir item soal yang dinyatakan tidak valid berjumlah 6 item soal.

#### 4. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, item yang masuk pengujian hanya item yang valid saja dan untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak dapat menggunakan batasan 0,6. Uji reabilitas kurang dari 0,6 dinyatakan kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Tingkat reliabilitas soal dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

**Tabel 3.11 Kriteria Koefisien Uji Reliabilitas**

No.	Indeks Reliabilitas	Klasifikasi
1	$0,0 \leq r_{11} < 0,20$	Sangat rendah
2	$0,20 \leq r_{11} < 0,40$	Rendah
3	$0,40 \leq r_{11} < 0,60$	Sedang
4	$0,60 \leq r_{11} < 0,80$	Tinggi
5	$0,80 \leq r_{11} < 1,00$	Sangat Tinggi

Uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 25. *Cronbach Alpha* adalah patokan yang digunakan untuk mendeskripsikan korelasi atau hubungan antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Instrumen yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60. Oleh karena itu, adapun uji coba ini sama halnya dengan uji validitas yaitu dilakukan dengan membagikan kuesioner ini kepada 30 responden. Namun, dalam hal ini uji reliabilitas ini dilakukan hanya pada butir item soal yang dinyatakan valid saja. Uji reliabilitas ini mengacu pada table validitas di atas. Adapun hasil uji reliabilitas pada item kuesioner yang digunakan, diperoleh hasil seperti pada table di bawah ini:

- 1) Uji reliabilitas kuesioner kepemimpinan kepala sekolah

**Tabel 3.12 Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.911	31

Dari tabel uji reliabilitas di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa 31 butir item soal yang dinyatakan valid pada uji validitas sebelumnya, dalam hal ini dapat dinyatakan pula dari 31 butir item soal tersebut reliable yang artinya bahwa dari 31 butir item soal pada kuesioner dinyatakan layak untuk digunakan pada saat penelitian dengan memperoleh nilai  $0,911 > 0,60$  dinyatakan baik dan diterima dengan kategori tingkat reliabelitasnya yang sangat tinggi.

- 2) Uji reliabilitas kuesioner kinerja guru

**Tabel 3.11 Uji Reliabilitas Kinerja Guru**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.886	22

Dari table uji reliabilitas di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa 22 butir item soal yang dinyatakan valid pada uji validitas sebelumnya, dalam hal ini dapat

dinyatakan pula dari 22 butir item soal tersebut reliable yang artinya bahwa dari 22 butir item soal pada kuesioner dinyatakan layak untuk digunakan pada saat penelitian dengan memperoleh nilai  $0,886 > 0,60$  dinyatakan baik dan diterima dengan kategori tingkat reliabelitasnya yang sangat tinggi.

### 3) Uji Reliabilitas Iklim Organisasi

**Tabel 3.12 Uji Reliabilitas Iklim Organisasi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.882	24

Dari table uji reliabilitas di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa 24 butir item soal yang dinyatakan valid pada uji validitas sebelumnya, dalam hal ini dapat dinyatakan pula dari 24 butir item soal tersebut reliable yang artinya bahwa dari 24 butir item soal pada kuesioner dinyatakan layak untuk digunakan pada saat penelitian dengan memperoleh nilai  $0.882 > 0.60$  dinyatakan baik dan diterima dengan kategori tingkat reliabelitasnya yang sangat tinggi.

### 5. Uji Regresi Linear Sederhana

Syarat uji regresi linear sederhana ini yaitu data harus bersifat normal, linear, valid dan juga reliable. Adapun rumus persamaan dari regresi linear sederhana yaitu:

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

Y = Nilai yang di prediksi

a = Konstanta atau bila harga X = 0

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel independent

Sedangkan untuk dasar pengambilan keputusannya yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05, sebagai berikut:

- a. Jika nilai Sig < 0,05 maka terdapat hubungan antara variabel x dengan variabel y

b. Jika nilai Sig > 0,05 maka tidak terdapat hubungan antara variabel x terhadap variabel y.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Pertama

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Medan.

H<sub>a</sub> : Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Medan.

b. Uji Hipotesis Kedua

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap iklim organisasi di SMA Muhammadiyah 1 Medan.

H<sub>a</sub> : Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap iklim organisasi di SMA Muhammadiyah 1 Medan.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Deskripsi Hasil Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan seseorang yang diutus untuk menjadi pemimpin di tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat dan juga memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan serta dapat memimpin warga sekolah dalam proses pembelajaran yang di dalamnya terjadinya interaksi antara kepala sekolah dengan guru maupun staff, kepala sekolah dengan peserta didik, guru dengan peserta didik maupun guru dengan guru.

Kepala sekolah juga dapat dikatakan sebaga motor penggerak dan penentu arah pada setiap kebijakan-kebijakan yang ada di sekolah, sehingga dengan begitu nantinya akan berpengaruh dalam menentukan bagaimana tujuan sekolah dan tujuan pendidikan pada umumnya untuk direalisasikan. Sebagai seorang kepala sekolah juga harus mampu mengarahkan organisasinya ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik. Sebagai seorang kepala sekolah juga bertanggung jawab penuh atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan sekolah secara formal maupun non formal terhadap kepala yayasan maupun terhadap wali murid yang telah menitipkan dan mempercayakan anak – anak mereka untuk belajar di sekolah.

Menurut Said (2018:260), peranan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah sangatlah penting. Dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin di sekolah, kepala sekolah memiliki fungsi dan peranannya sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah sebagai pendidik,
- b. Kepala sekolah sebagai administrator,
- c. Kepala sekolah sebagai pemimpin,
- d. Kepala sekolah sebagai pejabat formal.

Dalam pelaksanaannya di lapangan, kepala sekolah tidak hanya bertugas seperti yang telah dipaparkan di atas. Namun, tugas dan peranan kepala sekolah merupakan point utama karena nantinya akan berpengaruh terhadap mutu sekolah. Seorang kepala sekolah harus memiliki jiwa kepemimpinan yang tegas dan juga mampu menjadi manajerial. Dalam pelaksanaannya di lapangan, seorang kepala sekolah harus mampu merancang ataupun merencanakan program kerja yang nantinya akan dilakukan bersama. Selain itu juga, seorang kepala sekolah harus mampu dalam mengelola baik itu pembiayaan, pengelolaan sarana dan prasarana, dan lainnya.

Sebagaimana hal ini sesuai dengan yang dijelaskan oleh Bapak Ivansyah Ali sebagai guru TIK di SMA Muhammadiyah 1 Medan, beliau mengatakan bahwa

“Menurut saya, kepala sekolah disini memiliki tugas yang sangat kompleks seperti organizing terhadap sumber daya yang ada di sekolah, manajerial, mencetuskan ide – ide pembaharuan untuk kemajuan sekolah, memotivasi baik itu para pegawainya maupun peserta didik, dan dalam hal merencanakan segala program kerja dan lainnya bapak kepala sekolah sudah melakukannya dengan baik. Beliau bersama dengan wakilnya akan mencatat terlebih dahulu apa saja yang dibutuhkan, apa saja yang harus diperbaiki yang berkaitan dengan proses pembelajaran, dan semua itu telah tercatat dengan rapi di RKAS dan RKS. Bapak kepala sekolah dan wakilnya menyusun itu semua sebelum tahun ajaran baru sehingga ketika memulai tahun ajaran baru program kerja yang telah disusun dapat dilaksanakan” (W.Kepsek/wwncr/18 Oktober 2023).

Sebagai seorang kepala sekolah, tidak hanya mampu merencanakan program kerja saja. Namun, seorang kepala sekolah harus mampu melaksanakan tindakan organizing yang tepat dalam memanfaatkan sumber daya yang ada di sekolah.

Sebagaimana hal ini juga yang diperoleh di lapangan, Ibu Astri sebagai guru Bahasa Indonesia beliau mengatakan bahwa

“Kepala sekolah sudah melakukan tindakan organizing yang tepat terhadap sumber daya yang dimiliki sekolah. Kepala sekolah sudah dengan tepat melakukan pengelolaan sumber daya sekolah, dalam kaitannya dengan perencanaan dan evaluasi program sekolah seperti : pengembangan kurikulum pembelajaran, pengelolaan ketenagaan, sarana dan sumber belajar, keuangan, pelayanan siswa dan hubungan sekolah dengan masyarakat” (Gr/B.Indo/Wwncr/18 Oktober 2023).

Hal ini juga dibenarkan oleh Bapak Muhammad Farhan, S.Pd sebagai guru Agama Islam di SMA Muhammadiyah 1 Medan, beliau mengatakan bahwa:

“Bapak kepala sekolah sudah melakukan tindakan organizing yang tepat terhadap sumber daya yang dimiliki sekolah. Dimulai dari menempatkan para guru maupun staff dibidangnya masing masing, pengelolaan keuangan, sarana dan prasarana sekolah dan lainnya (Gr/PAI/wwncr/17 Oktober 2023)”.

Hal ini juga dibenarkan oleh Pak Ivansya Ali sebagai guru TIK di SMA Muhammadiyah 1 Medan, pak Ivan menjelaskan bahwa:

“Sebagai seorang kepala sekolah di SMA Muhammadiyah 1 Medan ini, bapak kepala sekolah benar – benar memanfaatkan sumber daya yang ada di sekolah ini dengan baik, seperti halnya memanfaatkan sumber daya manusia yaitu guru. Ketika guru memiliki kekurangan dalam bidang tertentu maka kepala sekolah tidak langsung memecatnya dan mengganti dengan guru baru. Akan tetapi, kepala sekolah mencari tahu kelemahan ataupun kekurangan tersebut yang selanjutnya menjadikan kekurangan tersebut menjadi sebuah kekuatan yang harus dimiliki. Kekurangan ataupun kelemahan dibagian bidang – bidang tertentu akan dibantu oleh kepala sekolah dengan adanya pelatihan ataupun pembinaan (W.Kepsek/wwncr/18 Oktober 2023)”.

Berdasarkan dari keterangan data yang ditemukan di lapangan, dapat dilihat bahwa kepala sekolah SMA Muhammadiyah sebagai seorang pemimpin di lingkungan sekolah tugas dan tanggung jawabnya tidak hanya menjadi pemimpin saja, namun bapak kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan juga mampu menjadi seorang manajerial, mampu menjadi seorang administrator yang segala sesuatunya ataupun segala perencanaannya yang berkaitan dengan sekolah tersusun dan tercatat rapi di dalam RKAS dan RKS. Selain itu juga, bapak kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan juga mampu dalam memanfaatkan segala sumber daya yang ada di sekolah dengan baik. Menempatkan guru maupun staff berada pada bidangnya masing – masing. Mengikut sertakan guru maupun staff dalam pelatihan – pelatihan ataupun pembinaan sehingga dengan kata lain kepala sekolah membekali dan selalu mengupgrade ilmu – ilmu yang baru yang sesuai dengan segala tuntutan dan kurikulum yang berlaku pada zaman sekarang. Sehingga guru maupun staff di SMA Muhammadiyah 1 Medan tidak ketinggalan informasi yang berlaku di zaman sekarang.

Sebagai seorang pemimpin tertinggi di lingkungan sekolah, seorang kepala sekolah harus memiliki jiwa *leadership* yang kuat. Sekolah yang bermutu tidak terlepas dari keberhasilan pemimpin dan para guru maupun staff yang memiliki kedisiplinan yang kuat. Menjadi seorang kepala sekolah yang ditiru oleh para bawahannya, serta menjadi seorang guru yang nantinya digugu dan ditiru oleh peserta didiknya sudah selayaknya untuk mentaati segala bentuk disiplin dan norma – norma yang berlaku di sekolah seperti contohnya disiplin waktu dalam bekerja.

Sebagaimana yang terjadi di lingkungan SMA Muhammadiyah 1 Medan, diperoleh bahwa dalam hal menertibkan guru maupun staff yang datang terlambat maka kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan memberikan teguran baik itu secara lisan maupun tulisan.

Hal ini dibenarkan oleh Bapak Abdullah Ihsan, S.Pd, beliau mengatakan bahwa:

“Sebagai seorang pemimpin di sekolah ini, hal utama yang saya lakukan untuk mendisiplinkan guru maupun staff dan juga peserta didik di sekolah ini dengan melakukan himbauan yang berbentuk tata tertib di sekolah ini, baik itu tata tertib untuk guru maupun tata tertib untuk peserta didik. Ketika adanya tata tertib yang berlaku di sekolah ini, namun tidak dipatuhi maka akan saya beri teguran seperti teguran secara lisan dengan memanggil guru yang tidak disiplin dan menegur yang saya lakukan dengan cara melakukan pendekatan, bertanya mengenai hal yang membuat guru tersebut menjadi tidak disiplin lalu diakhiri dengan adanya solusi dan kesepakatan agar tidak terjadi kembali ketidaksiplinan tersebut. Jika ketidaksiplinan tersebut terjadi berulang dan tidak ada perubahan maka saya membuat teguran tertulis seperti surat peringatan 1 dan surat peringatan 2 serta surat peringatan ke 3 itu yang mengeluarkan pihak yayasan ataupun pihak Pimpinan Daerah Muhammadiyah Medan yang menaungi sekolah ini, jika SP 3 sudah dikeluarkan maka artinya terjadinya pemecatan atau pemberhentian pada guru yang tidak disiplin. Untuk ketidaksiplinan peserta didik maka melalui para guru terlebih dahulu yang memberikan sanksi terhadap mereka dan jika tidak ada perubahan maka saya sebagai kepala sekolah yang akan menindak lanjutinya (Kepsek/wwncr/16 Oktober 2023)”.

Hal tersebut dibenarkan oleh Ibu Nuri Andriani sebagai guru Biologi, beliau mengatakan bahwa

“Pembinaan disiplin di sekolah ini bersifat lisan maupun tulisan. Lisan nantinya kepala sekolah akan menegur secara langsung namun tidak dihadapan lainnya dan tulisan berupa surat peringatan. Untuk menciptakan kedisiplinan

kepada peserta didik maka dimulai dari kita sebagai seorang guru. Jika ingin melihat peserta didik disiplin maka guru juga harus disiplin dan tidak telat dalam bekerja. Sebagai seorang guru kita itu ditiru oleh peserta didik. Oleh karena itu, disiplin dalam bekerja ini sangat penting untuk kemajuan sekolah (Gr/Bio/wwncr/18 Oktober 2023)”.

Berdasarkan dari penjelasan dari narasumber di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SMA Muhammadiyah merupakan seorang pemimpin yang tegas terhadap kedisiplinan yang berlaku di sekolah. Karena untuk menjadikan sekolah yang bermutu didasari atau dimulai dari hal kedisiplinan. Ketika para guru maupun staff dan juga kepala sekolah dan wakil kepala sekolah menerapkan kedisiplinan dengan baik maka akan menjadi contoh untuk para peserta didik nantinya, sehingga akan menghasilkan peserta didik yang patuh dan disiplin.

Seorang kepala sekolah harus bisa berkomunikasi yang baik dengan warga sekolah agar tercipta hubungan yang harmonis dalam melakukan aktivitas di dalam sekolah. Ketika kepala sekolah dapat memberikan waktu dan berkomunikasi dengan baik dengan warga sekolah maka kepala sekolah dalam hal ini telah menjalankan peran kepemimpinannya dengan sangat baik pula. Sehingga tujuan pendidikan yang diharapkan dapat tercapai.

Komunikasi yang baik yang terjadi antara kepala sekolah dan guru – guru bukan semata – mata untuk mendapatkan nilai yang baik. Tetapi juga sebagai jalan dan solusi bagi guru yang memiliki kendala di kelas. Disinilah tugas dan peran kepala sekolah dibutuhkan dalam mengarahkan, memberikan solusi terhadap permasalahan yang dimiliki para guru maupun staff di SMA Muhammadiyah 1 Medan

Sebagaimana hal ini dibenarkan oleh Ibu Khairunnisa sebagai guru MM di SMA Muhammadiyah 1 Medan, beliau mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah akan selalu membantu para pegawainya dan memberikan solusinya ketika ada permasalahan. Sehingga hal tersebut menjadikan motivasi tersendiri bagi mereka karena memiliki kepala sekolah yang tidak sombong (Gr/MM/wwncr/19 Oktober 2023)”.

Hal ini juga dibenarkan oleh Pak Farhan Guru PAI di SMA Muhammadiyah 1 Medan, beliau mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah selalu membantu guru – guru jika ada permasalahan yang sedang mereka hadapi serta memberikan solusinya. Seperti halnya saya sendiri pernah diberikan bantuan ketika saya mengalami kesulitan dalam menghadapi beberapa siswa yang sulit ditangani, dan bapak kepala sekolah melakukan diskusi dengan saya bersama sama dalam mencari solusinya (Gr/PAI/wwncr/17 Oktober 2023)”.

Selain memiliki komunikasi yang baik, seorang kepala sekolah yang baik ialah kepala sekolah yang dalam memimpin dan menggunakan kekuasaannya tidak egois, tidak otoriter dan lainnya melainkan seorang kepala sekolah yang baik ialah kepala sekolah yang ketika memimpin memiliki gaya kepemimpinan situasional, kepemimpinan yang secara demokratis. Maksudnya ialah bahwa dalam memimpin, kepala sekolah akan mampu beradaptasi di segala situasi dan kondisi yang terjadi, dan tentu hal ini akan mempermudah kepala sekolah berkomunikasi dengan para bawahannya begitu juga sebaliknya, para guru maupun bawahannya tidak takut jika ingin berkomunikasi dengan kepala sekolah.

Kepemimpinan yang demokratis tentu saja bahwa kepala sekolah dalam hal mengenai segala perkembangan sekolah, dan lainnya kepala sekolah tentu tidak akan memutuskannya secara sepihak, melainkan kepala sekolah akan melibatkan pendapat maupun pandangan dari para guru maupun staff di sekolah. Kepala sekolah yang seperti itu akan menjadikan lingkungan kerja yang kondusif, lebih akrab dengan yang lainnya, dan terjadinya hubungan kekeluargaan yang erat sehingga hal tersebut nantinya dapat menghasilkan kinerja yang baik dari para pegawai dan dapat berdampak dalam meningkatkan mutu sekolah.

Sebagaimana hal ini yang terjadi di lingkungan SMA Muhammadiyah 1 Medan, menurut Pak Aidil sebagai KTU di SMA Muhammadiyah 1 Medan beliau mengatakan bahwa :

“Kepemimpinan kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan ini bersifat Demokratis (KTU/wwncr/18 Oktober 2023)”.

Hal ini juga dibenarkan oleh Ibu Nuri, beliau mengatakan bahwa:

“Kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah secara demokratis. Segala sesuatu yang berhubungan dengan perkembangan sekolah maka kepala sekolah akan memusyawarakannya terlebih dahulu dan mendengarkan pendapat dari para guru maupun staff di sekolah ini (Gr/Bio/wwncr/18 Oktober 2023)”.

Sebagaimana menurut pandangan Pak Ivansyah Ali, beliau juga mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah dalam memimpin menggunakan cara yang bersifat demokratis. Karena di sekolah ini merupakan perkumpulan orang – orang yang sudah dewasa sehingga pembawaan kepala sekolah dalam memimpin juga serius tapi santai dan beliau menerapkan system IAT (inquiry apresiatif) yang mana system ini yaitu memanfaatkan segala sumber daya yang ada di sekolah ini, mengambil kelemahan dari sumber daya yang ada untuk dijadikan kekuatan. Kelemahan tersebut nantinya bisa diurus dengan pembinaan dan lainnya (W.Kepsek/wwncr/18 Oktober 2023)”.

Hal ini juga dibenarkan oleh Ibu Astri sebagai guru Bahasa Indonesia di SMA Muhammadiyah 1 Medan, beliau mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah dalam memimpin selalu bersifat demokratis. Kepala sekolah akan selalu mendengar segala pendapat, keluhan dan juga akan mencarikan jalan ataupun solusi terhadap permasalahan yang dihadapi guru terutama yang berkaitan tentang proses pembelajaran dan pengembangan diri sebagai seorang guru (Gr.B.Indo/wwncr/18 Oktober 2023)”.

Berdasarkan dari hasil yang ditemukan di SMA Muhammadiyah 1 dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan merupakan kepemimpinan yang menerapkan sistem demokrasi. Kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah juga bersifat partisipatif - transformasional. Partisipatif transformasional dalam hal ini merujuk ke hadirnya kepala sekolah yang selalu berpartisipasi secara optimal dan mengutamakan memberikan kesempatan serta dorongan semangat kepada guru, staff, peserta didik, orang tua murid, maupun masyarakat untuk ikut berpartisipasi tanpa paksaan dalam mencapai tujuan sekolah yang diinginkan. Kepemimpinan kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan juga selalu melibatkan para guru maupun staff di sekolah dan mendengarkan pendapat dari para pegawai. Hal kecil seperti itu menjadikan para pegawai merasa dihargai dan dianggap serta menjadi motivasi tersendiri bagi mereka dalam bekerja. Sehingga nantinya dengan kepemimpinan yang dijalani kepala sekolah akan membawa pengaruh positif untuk mutu sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan, tentunya hal tersebut harus saling bekerjasama juga dengan para pegawai di SMA Muhammadiyah 1 Medan.

Kepemimpinan dengan gaya transformasional ini memiliki ciri khas tersendiri, antara lain yaitu:

- a. Mengidentifikasi dirinya sebagai agen pembaharuan ataupun perubahan
- b. Memiliki visi ke depan
- c. Memiliki sifat pemberani
- d. Meningkatkan kemampuan yang dimiliki secara terus menerus
- e. Memiliki kemampuan dalam menghadapi situasi yang rumit
- f. Mempercayai orang lain.

Dari ciri khas yang telah dijelaskan di atas, dalam hal ini juga ditemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan yang sedang dijalani ini juga membawa pengaruh positif dan juga membawa perubahan bagi sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan. Hal ini tidak terlepas dari tugas, tanggung jawab serta peranan kepala sekolah yang dijalani dengan baik.

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Pak Ivan, beliau mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan juga menjalankan perannya sebagai inovator, motivator dan juga supervisor. Kepala sekolah sebagai inovator, hal ini dapat terlihat dari bangunan pada sekolah ini, sarana dan prasarana yang semakin membaik, menjadikan sekolah menjadi sekolah penggerak, serta dapat memperoleh mitra – mitra dari luar sekolah yang bisa diajak bekerjasama, yang nantinya dapat memudahkan jalan peserta didik. Kepala sekolah sebagai motivator dapat dilihat selama ini ketika kepala sekolah tidak pernah putus dalam menyemangati para pegawainya untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi lagi agar nantinya dapat membawa pengaruh yang positif untuk sekolah. Kepala sekolah sebagai supervisor juga dapat dilihat dari bahwasanya selama 3 bulan sekali kepala sekolah akan melakukan monitoring dan evaluasi dari semua kegiatan yang telah dilakukan (W.Kepsek/wwncr/18 Oktober 2023)”.

Hal ini juga dibenarkan oleh Ibu Astri sebagai guru Bahasa Indonesia di SMA Muhammadiyah 1 Medan, beliau mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah tidak hanya sebagai pemimpin saja, namun dalam pelaksanaannya kepala sekolah berperan sebagai inovator, motivator dan juga supervisor. Ketiga peranan ini sudah dijalankan dengan baik oleh kepala sekolah. Menjadikan sekolah ini menjadi sekolah yang lulus diangkatan kedua sebagai sekolah penggerak merupakan suatu perubahan yang positif untuk sekolah. Kepala sekolah juga selalu memotivasi para pegawainya untuk jauh lebih berkembang dan mengupgrade diri agar memiliki kemampuan yang lebih fresh dalam mengajar mengingat sekolah ini sudah menerapkan kurikulum merdeka

sehingga guru akan lebih dituntut untuk kreatif, inovatif dan lainnya. Kepala sekolah juga bertanggung jawab dalam pengelolaan sekolah dengan melakukan monitoring dan evaluasi terhadap program kerja yang telah dijalani (Gr. B.Indo/wwncr/18 Oktober 2023)".

Memberikan motivasi kepada guru maupun staff di sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan tidak hanya dengan menggunakan kata – kata saja, namun pada kenyataannya di lapangan, kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan dalam menjalankan perannya sebagai motivator dapat dilakukan dengan tindakan langsung. Seperti halnya yang dijelaskan oleh Pak Farhan, beliau mengatakan bahwa:

"Kepala sekolah memberikan fasilitas seperti ruang kerja yang bersih, nyaman, lingkungan sekolah yang kondusif dan aman, wifi yang bisa digunakan dengan lancar dan lainnya. Hal kecil seperti itu menjadikan motivasi tersendiri untuk para guru maupun staff di sekolah ini. Dengan fasilitas yang dilengkapi membuat para guru maupun staff selalu semangat untuk berangkat ke sekolah (Gr. PAI/wwncr/17 Oktober 2023)".

Hal tersebut juga dibenarkan oleh Ibu Khairunnisa sebagai guru Matematika di SMA Muhammadiyah 1 Medan, beliau mengatakan bahwa:

"Sebagai seorang kepala sekolah di SMA Muhammadiyah 1 Medan ini, kepala sekolah sudah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Seperti halnya ketika menjalankan perannya sebagai motivator, kepala sekolah tidak membatasi ruang gerak para guru maupun staff untuk menjalani pendidikan yang lebih tinggi lagi agar para guru maupun staff jauh lebih berkembang. Kepala sekolah juga memberikan reward untuk para guru maupun staff sekolah yang memiliki kinerja yang baik, memiliki kedisiplinan yang baik. Reward sekecil apapun yang diberikan akan membawa dampak yang besar bagi guru maupun staff di sekolah (Gr.MM/wwncr/19 Oktober 2023)".

Berdasarkan dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam hal ini kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan sudah menjalankan perannya dengan baik. Kepala sekolah membawa perubahan – perubahan yang positif, seperti perubahan dalam bentuk fisik seperti bangunan sekolah, sarana dan prasarana yang sedikit demi sedikit jauh lebih baik, menjadi sekolah penggerak sehingga dengan begitu menjadikan sekolah menggunakan kurikulum merdeka. Memberikan kepercayaan penuh terhadap guru maupun staff sekolah dan lainnya untuk bisa mengeksplor namun tetap dipantau dan mentaati segala peraturan dan

kebijakan yang berlaku di sekolah. Kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan juga memiliki sifat pemberani. Kepala sekolah mampu dan berani mengambil keputusan ketika berada disituasi yang rumit serta kepala sekolah juga selalu meningkatkan kemampuannya secara terus menerus melalui peningkatan kompetensi untuk kepala sekolah yang diselenggarakan dari dinas pendidikan maupun yang lainnya. Kepala sekolah juga bekerja keras, pantang menyerah dan memiliki motivasi serta semangat yang tinggi juga sudah dimiliki oleh kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan, sehingga hasil dari kerja keras tersebut menjadikan SMA Muhammadiyah 1 Medan seperti saat sekarang ini, dengan akreditasi A “Unggul”, menjadikan sekolah yang lebih dikenal oleh masyarakat umum. Segala usaha yang sudah dilakukan untuk perkembangan sekolah menjadi jauh lebih baik ini tidak terlepas dari hubungan kerjasama antara kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru dan lainnya.

Kedudukan kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah merupakan tanggung jawab besar bagi siapapun yang menjabatnya. Kepala sekolah merupakan pemimpin yang melakukan manajemen pendidikan di setiap sekolah agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Sejalan dengan hal itu, kepala sekolah hendaknya memiliki jiwa kepemimpinan yang mampu mengarahkan, memotivasi, dan membangkitkan semangat guru, karyawan, dan siswanya.

Menurut Saimin (2009:12), dalam pelaksanaannya kepemimpinan kepala sekolah sangat dipengaruhi oleh hal – hal sebagai berikut:

- a. Kepribadian yang kuat
- b. Memahami tujuan pendidikan
- c. Pengetahuan yang luas
- d. Keterampilan profesional

Berdasarkan indikator di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi dan mengkoordinasi warga sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut dapat dikerjakan secara bersama-sama agar dapat tercapai dengan baik. Kepemimpinan kepala sekolah akan menentukan

kualitas pendidikan, karena kepemimpinan kepala sekolah penentu kebijakan pada situasi apapun.

Kepemimpinan kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan telah menjalankan kepemimpinannya sesuai dengan indikator kepemimpinan yang baik. Seperti halnya yang sudah dijelaskan di atas, untuk menjadi seorang kepala sekolah harus memiliki kepribadian yang kuat.

Sebagaimana hal ini juga sudah dijelaskan oleh Pak Ivan sebagai wakil kepala sekolah dan juga guru TIK di SMA Muhammadiyah 1 Medan, beliau mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan menurut saya, beliau memiliki kepribadian yang baik, beliau bertanggung jawab walaupun jarang di sekolah namun beliau tidak lalai dan tidak lepas tanggung jawab sebagai pemimpin. Kepala sekolah juga berani mengambil resiko dan keputusan yang besar setelah bermusyawarah juga dengan guru maupun staff di sekolah ini. Sebagai seorang kepala sekolah beliau termasuk ke dalam kategori seorang pemimpin yang penyabar, selalu memperhatikan kenyamanan para pgawainya namun juga beliau tegas sebagai seorang pemimpin. Beliau akan memberikan sanksi bagi guru maupun staff di sekolah ketika tidak disiplin (W.Kepsek/wwncr/18 Oktober 2023”.

Menjadi seorang pemimpin sekolah tidak hanya dilihat dari kepribadian diri. Akan tetapi, untuk menjadi seorang kepala sekolah juga harus memiliki pengetahuan yang luas, memahami visi misi sekolah agar nantinya dapat menyusun program – program kerja dan lainnya. Seperti halnya yang sudah dijelaskan di atas, kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan memiliki pengetahuan yang luas, memiliki relasi yang banyak di luar sekolah, memahami kondisi dan karakteristik peserta didik maupun para pegawainya, mampu memanfaatkan sumber daya yang ada di sekolah dengan baik, dan mampu menyusun program – program kerja yang telah tersusun di RKAS dan RKS. Kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan juga mampu mengambil keputusan, namun sebelum mengambil keputusan kepala sekolah akan melakukan musyawarah dengan para pegawai. Hal ini dikarenakan segala sesuatu mengenai perkembangan sekolah guru maupun staff wajib mengetahui, wajib didengarkan pendapat, kritik dan saran.

Indikator kepemimpinan kepala sekolah tidak kalah pentingnya yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah yaitu keterampilan profesional dan juga kemampuan dalam berkomunikasi. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa pemimpin dalam dirinya, terampil dalam memmanage waktu, dan lainnya. Sehingga dengan begitu, seorang kepala sekolah akan mampu memimpin orang banyak di lingkungan sekolah.

Indikator – indikator kepemimpinan kepala sekolah tersebut harus dikuasai kepala sekolah agar kualitas pendidikan dapat sesuai dengan tujuan. Begitu pula dengan indikator-indikator yang ada pada setiap aspek, masing-masing indikator perlu dikuasai satu per satu. Apabila aspek dan indikator sudah dikuasai seorang kepala sekolah, maka akan berdampak baik bagi sekolah. Aspek atau indikator kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya terbatas pada tugas memimpin, namun juga hal lain yang berkaitan dengan interaksi terhadap warga sekolah dan seisinya.

#### **4.1.2 Deskripsi Hasil Mutu Sekolah**

Menurut Timor,dkk (2018:22), mutu dalam konteks pendidikan mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Proses pendidikan yang bermutu terlihat dari berbagai input, sedangkan hasil pendidikan mengacu pada prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu. Proses dan hasil pendidikan yang bermutu saling berhubungan, tetapi proses yang baik adalah tidak salah arah. Sekolah harus merumuskan dengan baik target yang akan dicapai dalam kurun waktu yang ditentukan.

Sekolah yang bermutu apabila sekolah telah berhasil memenuhi kriteria yang termasuk ke dalam Standar Nasional Pendidikan. Adapun 8 Standar Nasional Pendidikan yang harus dipenuhi oleh sekolah menurut Peraturan Pemerintah Nomor 13 tahun 2015 Pasal 1 sebagai berikut:

- a. Standar kompetensi lulusan,
- b. Standar isi,
- c. Standar proses,
- d. Standar tenaga pendidik,
- e. Standar sarana dan prasarana,
- f. Standar pengelolaan,

- g. Standar pembiayaan pendidikan,
- h. Standar penilaian pendidikan.

Berdasarkan temuan penelitian di lapangan, dalam hal ini juga Sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan telah memenuhi Standar Nasional Pendidikan tersebut sehingga menjadikan Sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan memiliki Akreditasi A “Unggul” dengan perolehan nilai – nilai dari 8 Standar Nasional Pendidikan tersebut sebagai berikut:

**Tabel 4.1 8 Standar Nasional Pendidikan SMA Muhammadiyah 1 Medan**

NO.	STANDAR NASIONAL PENDIDIKAN	SKOR NILAI
1.	Standar Isi	95
2.	Standar Proses	94
3.	Standar Kelulusan	93
4.	Standar Tenaga Pendidik	84
5.	Standar Sarana dan Prasarana	90
6.	Standar Pengelolaan	95
7.	Standar Pembiayaan	95
8.	Standar Penilaian	95
<b>NILAI AKHIR</b>		<b>92</b>
<b>AKREDITAS A “UNGGUL”</b>		

Berdasarkan dari table di atas dapat di lihat bahwa untuk bagian standar tenaga pendidik mendapatkan nilai yang cukup rendah dibandingkan dengan standar lainnya. Oleh karena itu, peran kepemimpinan kepala sekolah sangat dibutuhkan dalam hal ini. Kepala sekolah akan bertugas melakukan pembinaan terhadap guru agar terjadi peningkatan pembelajaran di kelas. Kepala sekolah mengundang orang yang ahli dalam konsep dan metode pembelajaran guna peningkatan mutu sekolah. Kepala sekolah bergabung dengan komunitas kepala sekolah, mereka saling mengunjungi sekolah satu sama lain sebagai umpan balik yang bermanfaat bagi guru.

Upaya meningkatkan mutu sekolah perlu ditata, diatur, dikelola dan diberdayakan agar proses belajar di sekolah berjalan dengan lancar. Pengelolaan sekolah yang dimaksud berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru dalam proses pembelajaran untuk menghasilkan lulusan yang lebih baik atau berkualitas dalam meningkatkan mutu pendidikan. Upaya meningkatkan mutu

sekolah merupakan titik strategis dalam upaya untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas. Menjadikan sekolah yang memiliki akreditasi A “Unggul”, tentu adanya upaya – upaya ataupun strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah yang bekerjasama dengan guru maupun staff di sekolah.

Sebagaimana hal ini dibenarkan oleh bapak kepala sekolah yaitu Pak Abdullah Ihsan, S.Pd, beliau mengatakan bahwa:

“Sebagai seorang kepala sekolah tidaklah mudah untuk menarik perhatian guru dan peserta didik. Sebagai seorang pemimpin juga saya menjunjung sikap toleransi seperti halnya perbedaan latar belakang pendidikan, budaya, kebiasaan dari masing – masing guru, sehingga dengan begitu saya harus bisa memberikan kenyamanan di lingkungan sekolah dan saya harus mampu merangkul serta mengarahkan guru secara bersama – sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk meningkatkan mutu sekolah, hal yang saya lakukan tidak banyak dan hal tersebut juga dilakukan bekerjasama dengan para guru maupun staff di sekolah ini. Karena segala sesuatu yang berhubungan dengan sekolah ini maka semua guru maupun staff lainnya harus selalu diikuti sertakan dan juga selalu mendengarkan pendapat – pendapat dari para bawahan untuk kemajuan sekolah ini. Adanya kemajuan dalam sekolah ini juga tidak terlepas dari kinerja guru yang telah dilakukan dengan baik. Hal ini dikarenakan, ketika adanya pelatihan maupun pembinaan yang berkaitan dengan pendidikan, teknologi, pelatihan peningkatan kompetensi guru mereka selalu mengikutinya dan juga peningkatan kompetensi kepala sekolah juga saya akan mengikutinya. Selain strategi melakukan pelatihan atau pembinaan, ada juga strategi lainnya yaitu memberikan mereka reward atas pekerjaan mereka yang telah mereka lakukan dengan baik. Adanya hal – hal kecil yang dianggap sebelah mata justru hal tersebut sangat berarti untuk para pegawai, sehingga dengan begitu mereka akan semangat dalam bekerja. Semangatnya mereka dan kedisiplinan mereka akan berdampak positif untuk sekolah ini” (Kepsek/wwncr/16 Oktober 2023).

Hal ini juga dibenarkan oleh bapak wakil kepala sekolah yaitu Pak Ivansyah Ali, S.Pd, beliau mengatakan bahwa :

“Semasa kepemimpinan kepala sekolah yang dijalankan oleh Pak Abdullah Ihsan banyak mengalami perubahan, akreditasi sekolah ini juga menjadi lebih baik. Dulu sekolah ini untuk akreditasi sekolah hanya bertahan di B “Baik”, namun selama dua periode ini dipimpin oleh Pak Abdu sekolah bergerak menjadi akreditasi A “Unggul” bahkan sekarang sekolah ini menjadi sekolah penggerak yg lulus di tahun ke dua. Adanya perubahan – perubahan yang terjadi tidak terlepas dari strategi kepemimpinan yang beliau jalani. Dalam hal ini beliau menjalani strateginya yaitu salah satunya strategi SERSAN (Serius tapi Santai). Selain itu, adanya strategi semacam IAT (Inquiry Apresiatif). Strategi ini merupakan bahwasanya kepala sekolah melihat kelemahan menjadikan kekuatan atau yang negative dijadikan positif. Kepala sekolah selalu mengatakan bahwa jangan

jadikan kelemahan akan sebagai kelemahan atau kekurangan terus menerus, akan tetapi jadikan kelemahan tersebut untuk dijadikan kekuatan. Artinya, ketika para guru ataupun staff lainnya di sekolah ini memiliki kekurangan atau kelemahan maka jangan langsung di cut off atau dipecat. Melihat kelemahan mereka dimana dan maksimalkan yang ada dengan cara adanya pembinaan ataupun pelatihan – pelatihan yang dibutuhkan para guru maupun staff lainnya sehingga hal yang menjadi kelemahan atau kekurangan mereka bisa langsung diback up dengan adanya pelatihan atau pembinaan tersebut. Strategi yang beliau jalankan tersebut cukup membuat kekeluargaan yang terjalin di sekolah ini cukup erat. Beliau juga mengatakan tidak bisa memecat para guru ataupun staff lainnya yang memiliki kelemahan seenaknya saja, kita juga harus memikirkan anak dan istrinya di rumah, dapur mereka, dan keluarga kecil mereka. Ambil kelemahan mereka untuk dijadikan kekuatan, jika kelemahan mereka masih bisa dibina maka nantinya adakan pembinaan atau pelatihan – pelatihan tersebut (W.Kepsek/wwncra/18 Oktober 2023)”.

Sebagaimana yang dijelaskan oleh kepala sekolah bahwa meningkatnya mutu sekolah tentu tidak terlepas dari kinerja para guru maupun staff di sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan. Guru yang berkualitas akan menghasilkan peserta didik yang berkualitas juga. Untuk itu disaat seperti ini dibutuhkan peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu ataupun kualitas dari kinerja para guru maupun staff. Namun dalam hal ini, untuk meningkatkan mutu sekolah tidak hanya dari meningkatnya kinerja guru melalui pembinaan ataupun pelatihan untuk para pegawai dan juga reward untuk para pegawai. Akan tetapi, adanya upaya ataupun strategi lainnya yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah.

Adapun upaya ataupun strategi yang dilakukan kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan sebagaimana yang sudah dijelaskan oleh Bapak Abdullah Ihsan, S.Pd, beliau mengatakan bahwa:

“Strategi atau upaya yang saya lakukan untuk meningkatkan mutu sekolah tidak terlepas dari kerjasama dengan para guru maupun staff di sekolah ini. Upaya tersebut yaitu dengan menyusun dan melaksanakan program – program perencanaan yang sudah disusun di RKAS dan RKS. Program perencanaan disusun sebelum memulai tahun ajaran baru, sehingga nantinya ketika tahun ajaran baru dimulai, program tersebut bisa dijalankan. Selain itu juga, yaitu dengan membangun komitmen kerjasama yang baik dengan para guru maupun staff agar program yang telah direncanakan dapat dijalankan dengan baik. Setelah itu melakukan monitoring dan evaluasi terhadap program – program yang telah berjalan, dengan adanya monitoring dan evaluasi terhadap program – program tersebut kita dapat melihat sudah sejauh mana program tersebut dijalankan, ada

kendala atau tidak sehingga nantinya dapat dilakukan tindak lanjutnya terhadap hasil dari monitoring dan evaluasi terhadap program tersebut. Selain upaya – upaya tersebut, adanya upaya lainnya yaitu dengan mencari mitra kerjasama dari luar sekolah untuk kemajuan sekolah ini (Kepsek/wwncr/18 Oktober 2023)”.

Segala upaya maupun strategi yang dilakukan untuk meningkatkan mutu sekolah tentu tidak terlepas dari segala hal kendala yang dihadapi. Sama halnya dalam meningkatkan mutu sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan kepala sekolah dan juga para pegawai sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan mengalami kendala dalam hal sarana dan prasarana sekolah.

Hal ini dibenarkan oleh Pak Abdullah Ihsan, S.Pd sebagai kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan, beliau menjelaskan bahwa:

“Setiap perencanaan yang dilakukan pasti akan ada kendala yang dihadapi. Begitu juga dengan upaya – upaya atau perencanaan yang telah disusun untuk meningkatkan mutu sekolah di sekolah ini yaitu sarana dan prasarana di sekolah ini kurang mendukung dan tingkat kedisiplinan tenaga pendidik masih rendah. Oleh karena itu, untuk mendisiplinkan tenaga pendidik maka adanya penerapan sanksi yang saya berikan. (Kepsek/wwncr/18 Oktober 2023)”.

Sependapat dengan kepala sekolah, Pak Ivan juga mengatakan bahwa:

“Sarana dan prasarana sekolah yang kurang mendukung seperti kondisi bangunan kelas yang tidak memadai, hal ini dikarenakan sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan ini masih bergabung dengan sekolah SMP Muhammadiyah 8 Medan sehingga kondisi kelas yang tidak banyak harus berbagi lagi dengan SMP tersebut (W.Kepsek/wwncr/18 Oktober 2023)”.

Selanjutnya, kepala sekolah juga menjelaskan bahwa yang menjadi ciri khas tersendiri dari SMA Muhammadiyah 1 Medan ini yaitu:

“Ciri khas tersendiri dari sekolah ini yaitu menghasilkan peserta didik yang saling toleransi, menghargai, dan saling membantu. Membangun hubungan kekeluargaan yang erat antar peserta didik, sopan santun terhadap tenaga pendidik, menghasilkan peserta didik tidak hanya pandai dalam bidang akademik saja namun juga dibidang non akademik. Mendidik dan menghasilkan peserta didik dengan karakter beriman dan bertaqwa, jujur, disiplin, bertanggung jawab, kreatif, memiliki jiwa leader di dalam diri mereka, jiwa enterpreuner dan lainnya sehingga nantinya ketika mereka telah selesai dari sekolah ini mereka mampu bersaing dan berkompetisi dengan sekolah – sekolah lainnya selain itu juga hal utamanya mereka harus memiliki adab, sopan santun karena orang yang berilmu belum tentu memiliki adab yang baik namun orang yang beradab sudah tentu memiliki ilmu (Kepsek/wwncr/18 Oktober 2023)”.

Selain itu juga, untuk dapat meningkatkan mutu sekolah itu sendiri tidak hanya berasal dari kinerja guru maupun staff di sekolah, namun melainkan iklim yang terjadi di dalam lingkungan sekolah. Iklim sekolah dalam hal ini yaitu suasana di lingkungan sekolah yang muncul karena adanya hubungan antara kepala sekolah dengan warga sekolah seperti kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan peserta didik yang menjadi ciri khas tersendiri yang ikut andil dalam mempengaruhi proses maupun kegiatan belajar mengajar di sekolah.

Dalam hal ini ditemukan pada saat penelitian, menurut Ibu Astri sebagai guru Bahasa Indonesia yaitu

“Kondisi lingkungan di sekolah ini dapat dikatakan cukup nyaman, aman dan harmonis. Hal ini dikarenakan kepala sekolah mampu berkomunikasi dengan baik dengan para bawahannya, membangun komitmen dan kerjasama dalam memajukan sekolah, pembagian tugas yang diamanahi untuk masing – masing bawahannya sesuai dengan bidangnya masing – masing, tidak ada yang double job dan tidak adanya gap ataupun sekat antara kepala sekolah maupun pegawainya (Wwncr/Gr.B.Indo/18 Oktober 2023)”.

#### **4.1.3 Deskripsi Hasil Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah**

Kepala sekolah merupakan seorang guru yang diberikan tugas tambahan yang memiliki peran besar dalam mencapai keberhasilan pengelolaan suatu sekolah, sedangkan guru berada posisi lain yang berperan besar dalam keberhasilan proses belajar mengajar di dalam kelas disamping peran siswa, karyawan sekolah dan juga orang tua siswa. Kualitas kepemimpinan kepala sekolah yang didalamnya terdapat juga kepribadian, ketrampilan dalam mengelola sekolah termasuk dalam menangani masalah yang timbul disekolah, gaya kepemimpinan serta kemampuan menjalin hubungan antar manusia sangat menentukan atau memiliki pengaruh yang besar terhadap kualitas proses belajar dan mengajar di sekolah. Dalam hal ini keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin sekolah akan tampak dari apa yang dikerjakannya.

Untuk melihat keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin sekolahnya dalam hal ini dapat dilihat dari fungsinya kepala sekolah yang telah dijalani

apakah sudah efektif atau belum. Untuk mengukur keefektifan kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini dapat dilihat dari 3 indikator yaitu:

**a. Kepala Sekolah Sebagai Innovator**

Dalam rangka meningkatkan mutu sekolah, maka dalam hal ini kepala sekolah melakukan peran dan fungsinya sebagai innovator. Dalam menjalankan peran dan fungsinya sebagai innovator maka kepala sekolah harus selalu memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

Menurut Muflihah,dkk, (2019:57), Peran kepala sekolah sebagai inovator akan tercermin dari cara-cara kepala sekolah melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, demokratis, integratif, rasional dan obyektif, keteladanan, disiplin, serta adaptabel dan fleksibel.

Sejalan dengan pendapat di atas, dalam hal ini peran dan fungsi kepemimpinan kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan sebagai innovator yang telah dijalani yaitu adanya strategi yang dilakukan serta perubahan – perubahan yang telah dilakukan untuk kemajuan sekolah tersebut. Strategi tersebut dijalankan tidak hanya sendiri melainkan juga melibatkan para guru maupun staff sekolah tersebut. Hal ini dikarenakan segala sesuatu yang berkaitan dengan kemajuan sekolah kepala sekolah selalu berdiskusi / rapat dengan para guru maupun staff dan mendengarkan pendapat dari para bawahannya. Kepemimpinan kepala sekolah yang dijalani merupakan kepemimpinan yang bersifat demokratis.

Peran dan fungsi kepala sekolah sebagai innovator dalam hal ini kepala sekolah melakukan strategi – strategi dalam memimpin. Adapun strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah yang berkaitan dengan mutu sekolah maka dalam hal ini kepala sekolah melakukan strategi seperti mengadakan pelatihan – pelatihan untuk guru maupun staff lainnya. Hal tersebut dilakukan dikarenakan agar dapat meningkatkan kompetensi ataupun kualitas para guru maupun staff lainnya sehingga nantinya ketika kualitas guru dan staff lainnya meningkat, hal

tersebut menjadikan peserta didik yang berkualitas juga dan dengan begitu akan berdampak dengan meningkatnya mutu sekolah.

Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dengan kepala sekolah yaitu Bapak Abdullah Ihsan, S.Pd, beliau mengatakan bahwa:

“Sebagai seorang kepala sekolah tidaklah mudah untuk menarik perhatian guru dan peserta didik. Sebagai seorang pemimpin juga saya menjunjung sikap toleransi seperti halnya perbedaan latar belakang pendidikan, budaya, kebiasaan dari masing-masing guru, sehingga dengan begitu saya harus bisa memberikan kenyamanan di lingkungan sekolah dan saya harus mampu merangkul serta mengarahkan guru secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk meningkatkan mutu sekolah, hal yang saya lakukan tidak banyak dan hal tersebut juga dilakukan bekerjasama dengan para guru maupun staff di sekolah ini. Karena segala sesuatu yang berhubungan dengan sekolah ini maka semua guru maupun staff lainnya harus selalu diikuti sertakan dan juga selalu mendengarkan pendapat-pendapat dari para bawahan untuk kemajuan sekolah ini. Adanya kemajuan dalam sekolah ini juga tidak terlepas dari kinerja guru yang telah dilakukan dengan baik. Hal ini dikarenakan, ketika adanya pelatihan maupun pembinaan yang berkaitan dengan pendidikan, teknologi, pelatihan peningkatan kompetensi guru mereka selalu mengikutinya. Selain strategi melakukan pelatihan atau pembinaan, ada juga strategi lainnya yaitu memberikan mereka reward atas pekerjaan mereka yang telah mereka lakukan dengan baik. Adanya hal-hal kecil yang dianggap sebelah mata justru hal tersebut sangat berarti untuk para bawahan, sehingga dengan begitu mereka akan semangat dalam bekerja. Semangatnya mereka dan kedisiplinan mereka akan berdampak positif untuk sekolah ini dan tidak lupa juga mencari mitra yang bisa diajak bekerjasama dengan sekolah ini.” (Kepsek/wwncr/16 Oktober 2023).

Hasil tersebut sejalan dengan wawancara yang dilakukan peneliti dengan narasumber Pak Ivan selaku guru TIK dan juga menjadi Wakil Kepala Sekolah, beliau mengatakan bahwa:

“Kepemimpinan yang dijalankan oleh pak abdu ini, beliau pandai dalam mencari mitra-mitra untuk bekerjasama dalam SMA Muhammadiyah 1 Medan yang nantinya hubungan kerjasama ini juga akan memudahkan jalannya peserta didik yang sudah lulus ketika mau melanjutkan pendidikan mereka dan hubungan kerjasama tersebut tidak hanya untuk peserta didik yang mau lulus saja akan tetapi akan menguntungkan peserta didik lainnya dalam prestasi-prestasi lainnya tidak hanya prestasi di sekolah ini saja. Salah satu mitra di sekolah ini yaitu UMSU, USU dan mitra-mitra lainnya” (W.Kepsek/wwncra/18 Oktober 2023).

Sejalan dengan hasil wawancara di atas, hal di atas dibenarkan oleh guru Bahasa Indonesia Ibu Astri, beliau mengatakan:

“Dalam hal innovator, kepala sekolah di sekolah ini sudah banyak terdapat perubahan-perubahan di sekolah ini dengan ide-ide yang bagus dengan strategi yang beliau jalankan, salah satunya menjadikan sekolah ini menjadi sekolah penggerak yang lulus di angkatan ke dua sehingga menjadikan sekolah ini menggunakan kurikulum merdeka. Selain itu juga, jika dibandingkan bentuk sekolah yang dulu dengan yang sekarang itu sangat jauh berbeda. Dulu sekolah ini hanyalah seperti bangunan rumah orang kaya pada zaman belanda yang jika dilihat dari luar itu tidak meyakinkan untuk orang tua menyekolahkan anaknya disini, namun dengan pemikiran beliau dan keberanian beliau bahwasanya sekolah ini akan maju dan berkembang seperti sekolah-sekolah lainnya di luaran sana, maka beliau berani ambil tindakan dengan menyekolahkan ijazah, sk beliau dan lainnya di Bank untuk melakukan peminjaman uang untuk melakukan perubahan bentuk sekolah terlebih dahulu dan sarana prasarana lainnya, dan tindakan tersebut tidak hanya beliau saja sebagai kepala sekolah, namun dengan kami juga sebagai guru ataupun staff lainnya juga. Seperti yang dilihat seperti sekarang, bangunan sekolah serta sarana dan prasarna sekolah ini sudah jauh lebih baik. Tindakan dan keberanian dari kepala sekolah yang sudah diambil dan bekerjasama dengan para guru dan staff lainnya membuahkan hasil. Menjadikan sekolah ini lebih baik dari sebelumnya. (Gr/B.Indo/wwncr/18 Oktober 2023).

Sejalan dengan hasil wawancara di atas, dalam hal ini peneliti juga melakukan wawancara dengan bagian tata usaha sekolah, beliau sebagai KTU di sekolah ini yaitu Pak Aidil. Beliau mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah sebagai innovator, motivator, supervisor dan bahkan kepala sekolah juga sebagai enterpreuner semua sudah dilakukan kepala sekolah dengan baik. Intinya kepala sekolah sebagai seorang manajerial itu sudah dilakukan dengan baik. Segala perencanaan terhadap program kerja telah tercatat dan tersusun rapi dalam bentuk RKS dan RKAS serta program apa saja yang akan ingin dilakukan selama satu tahun ke depan juga sudah tersusun. Hal tersebut dilakukan kepala sekolah bekerjasama dengan wakilnya untuk mendata apa saja yang dibutuhkan untuk menunjang proses pembelajaran yang akan dijalani. Kepala sekolah sebagai enterpreuner yaitu dalam kepemimpinannya kepala sekolah selalu mengatakan bahwa setiap dari kita harus memiliki jiwa kewirausahaan. Hal tersebut juga diterapkan kepada peserta didik di sekolah ini. Kepala sekolah dan juga para guru maupun staff lainnya saling bekerjasama dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Sehingga jika nantinya peserta didik yang sudah lulus namun tidak melanjutkan pendidikannya ke perguruan tinggi mereka sudah punya skill dalam hal tersebut. Peserta didik di sekolah ini dibentuk tidak hanya pandai dalam bidang akademik saja namun hal lainnya harus dimiliki. Sehingga nantinya mereka mampu bersaing dan berkompetisi dengan sekolah – sekolah lainnya di luaran sana” (KTU/wwncr/18 Oktober/2023).

### **b. Kepala sekolah sebagai motivator**

Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Karena kepala sekolah meyakini dengan kemampuan membangun motivasi yang baik akan membangun dan meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja, sehingga bawahannya mampu berkreasi demi mewujudkan mutu pendidikan yang baik pula. (Sabirin, 2012).

Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kepala sekolah membangun motivasi akan menjadi salah satu kunci untuk meningkatkan mutu sekolah. Tugas dan fungsi serta peranan kepala sekolah dalam memimpin yang nantinya akan dikolaborasikan atau bekerjasama dengan para guru. Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan tugas dan fungsinya. Motivasi dapat ditumbuhkan dari peraturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.

Hasil wawancara yang telah dilakukan dengan guru MM yaitu Ibu Khairunnisa, S.Pd, beliau mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah sebagai motivator sudah dijalankan dengan baik. Hal ini dikarenakan bapak kepala sekolah selalu memotivasi para gurunya untuk jauh lebih berkembang dan mengupgrade diri agar memiliki kemampuan yang lebih fresh dalam proses belajar mengajar. Bapak kepala sekolah juga tidak membatasi gerak para gurunya dan bahkan bapak kepala sekolah juga mengizinkan jika para gurunya melanjutkan pendidikannya ke tingkat yang lebih tinggi. Dan tak pula adanya reward yang diberikan terhadap para bawahannya sehingga menjadikan para guru semangat dalam kerja” (Gr/MM/wwncr/19 Oktober 2023).

Kepala sekolah sebagai seorang motivator banyak hal yang bisa dilakukan. Seperti halnya dalam penelitian ini peneliti mewawancarai salah satu guru PAI yaitu Pak Farhan, beliau mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah di sekolah ini dengan memberikan lingkungan belajar mengajar untuk guru dan peserta didik saja sudah menjadi motivator yang

baik. Lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi tenaga pendidikan dalam melaksanakan tugasnya. Pengaturan lingkungan fisik di sekolah ini seperti penetapan ruang kerja yang kondusif, ruang belajar yang nyaman untuk peserta didik dan guru, ruang perpustakaan, ruang laboratorium serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan. Selain itu juga suasana kerja yang nyaman, harmonis dan hal tersebut sudah berhasil dilakukan oleh bapak kepala sekolah dengan baik. Dengan kepala sekolah menciptakan hubungan kekeluargaan yang terjalin dengan erat di sekolah ini menjadikan motivasi dan semangat untuk membangkitkan kinerja para bawahannya (Gr/PAI/wwncr/17 Oktober 2023).

Selain reward, lingkungan sekolah yang harmonis, ada hal lainnya yang menyangkut kepala sekolah sebagai motivator yaitu kedisiplinan. Kedisiplinan dalam sebuah organisasi pendidikan yang menginginkan keberadaan mutu adalah bagian yang sangat penting diterapkan, kedisiplinan hendaknya tidak hanya diterapkan oleh seluruh peserta didik dan dewan guru di sekolah saja, akan tetapi dapat diterapkan oleh seluruh pemangku kepentingan sekolah baik di dalam proses pembelajaran di dalam ruang kelas maupun ketika berada di luar kelas. Namun untuk menerapkan kedisiplinan tersebut bukanlah hal yang mudah, bahkan sangat banyak organisasi pendidikan yang belum mampu melakukan hal tersebut, padahal disiplin disinyalir dapat berkontribusi besar terhadap terciptanya mutu sekolah dalam sebuah organisasi pendidikan. Guru sebagai penegak disiplin baik di dalam kelas maupun di luar kelas, guru harus menjadi teladan bagi terlaksananya suatu disiplin, juga harus membimbing muridnya sebagai anggota masyarakat yang disiplin, dengan demikian jelaslah bahwa disiplin sangat mempengaruhi dalam meningkatkan mutu sekolah, sebab dengan adanya disiplin, semua ketentuan dan tindakan terutama mengenai proses belajar mengajar di sekolah dapat berjalan dengan baik dan lancar.

Sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan dengan Ibu Nuri selaku guru Biologi, beliau mengatakan:

“Untuk menciptakan kedisiplinan kepada peserta didik maka dimulai dari kita sebagai seorang guru. Jika ingin melihat peserta didik disiplin maka guru juga harus disiplin dan tidak telat dalam bekerja. Sebagai seorang guru kita itu ditiru oleh peserta didik. Oleh karena itu, disiplin dalam bekerja ini sangat penting untuk kemajuan sekolah” (Gr/Bio/wwncr/18 Oktober 2023).

Sejalan dengan hasil wawancara di atas, Pak Ivansyah Ali, S.Pd selaku wakil kepala sekolah juga mengatakan bahwa:

“Menjadi seorang guru itu artinya harus siap digugu dan ditiru oleh peserta didik. Ingin menciptakan peserta didik yang disiplin yaitu dengan cara menciptakan guru-guru yang disiplin terlebih dahulu. Dalam hal ini selama kepemimpinan yang dijalani oleh kepala sekolah untuk perihal kedisiplinan para guru dan staff lainnya sudah baik. Dalam hal ini juga, ketika ada guru yang tidak disiplin tidak langsung diberikan surat peringatan ataupun teguran dihadapan para guru lainnya. Namun dalam hal ini pak abdu selaku kepala sekolah akan melakukan pendekatan dengan memanggil guru yang tidak disiplin dan melakukan restitusi. Restitusi ini dilakukan dengan cara membangun pertanyaan-pertanyaan yang nantinya akan menghasilkan solusi terhadap permasalahan tersebut. Seperti halnya contohnya jika ada guru yang terlambat maka kepala sekolah akan memanggil dan membicarakan seputar keterlambatan tersebut. Kepala sekolah akan bertanya mengapa terlambat dan membuka pandangan-pandangan lainnya sehingga nanti dari hal tersebut guru yang disiplin tersebut dapat mengambil solusinya sendiri dan menjalankan solusi yang telah dibuat sendiri. Namun apabila ketidak disiplin itu tetap dilakukan dan aturan-aturan yang berjalan di sekolah ini tetap dilanggar maka kepala sekolah akan menjatuhkan surat peringatan pertama. Surat peringatan pertama dan kedua itu dikeluarkan oleh kepala sekolah, namun untuk surat peringatan yang ketiga maka itu dikeluarkan oleh Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Medan karena sekolah ini dibawah naungan PDM. Namun biasanya ketika sudah keluar surat peringatan pertama guru yang tidak disiplin sudah mulai ada perubahan, karena disekolah ini jika ada guru yang tidak disiplin maka akan dicatat di dalam buku putih yang dimiliki sekolah ini. Kedisiplinan yang dilakukan oleh guru maupun peserta didik akan mendapatkan reward dari kepala sekolah” (W.Kepsek/wwncr/18 Oktober 2023).

### **c. Kepala sekolah sebagai supervisor**

Supervisi adalah kegiatan mengamati, mengidentifikasi mana hal-hal yang sudah benar, mana yang belum benar, dan mana pula yang tidak benar, dengan maksud agar tepat dengan tujuan memberikan pembinaan (Arikunto, 2004).

Menurut Doni,dkk, (2014:53), supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih kepada orang tua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.

Dalam hal ini, tugas kepala sekolah sebagai supervisor yaitu menyupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan yang terdaftar di sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan bersama dengan tim supervise yang ada di sekolah ini.

Seperti halnya yang telah peneliti dapatkan dari hasil wawancara yang dilakukan di sekolah dengan salah satu guru di sekolah ini yaitu Ibu Astri Guru Bahasa Indonesia, beliau mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah sebagai supervisor bertanggung jawab dalam pengelolaan sekolah agar sekolah lebih maju dan berkembang” (Gr/B.Indo/wwncr/18 Oktober 2023).

Sebagaimana yang diketahui bahwa program supervise ini merupakan proses pembimbingan guru dalam meningkatkan kemampuan profesionalnya agar dapat meningkatkan mutu proses dan hasil belajar siswa. Maka dari itu kegiatan supervise ini kepala sekolah akan dapat membantu guru dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi terkait dengan kegiatan belajar mengajar yang terjadi di sekolah.

Berdasarkan dari hal tersebut sebagaimana hasil wawancara yang diperoleh dari Pak Ivan sebagai wakil kepala sekolah, beliau mengatakan:

“Kepala sekolah sebagai supervisor telah dilakukan dengan baik oleh kepala sekolah di sekolah ini yang bekerjasama dengan tim supervise yang dimiliki oleh sekolah ini. Supervise ini dilakukan tidak harus dilakukan pengawasan oleh kepala sekolah secara langsung, hal ini karena sudah disepakati bersama bahwa kepala sekolah akan bekerjasama dengan tim supervise di sekolah ini. Namun, ada kalanya kepala sekolah juga ikut turun langsung dalam pengawasan. Hasil dari supervise ini nantinya akan dilaporkan ke kepala sekolah dan nantinya akan diadakan rapat bersama para guru maupun staff lainnya untuk menindak lanjuti hal-hal yang sekiranya ada yang kurang tepat maupun lainnya. Hal itu dilakukan agar kepala sekolah dapat mengambil keputusan yang tepat berdasarkan dari musyawarah yang dilakukan untuk melakukan pembinaan ataupun pelatihan-pelatihan untuk para pegawai sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan. Supervise ini dilakukan 3 bulan sekali oleh kepala sekolah dan dilakukan untuk semuanya namun untuk pemilihan orangnya dilakukan secara random. Tujuan dilakukannya supervise ini yaitu a) meningkatkan kompetensi guru dalam merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran di kelas, b) meningkatkan manajemen dan administrasi guru kelas maupun guru mata pelajaran, c) meningkatkan layanan profesionalisme guru terhadap murid, d)

mengevaluasi kinerja guru dalam rangka pembinaan guru” (W.Kepsek/wwncr/18 Oktober 2023).

Sejalan dengan hasil wawancara di atas, dijelaskan juga oleh guru Biologi yaitu Ibu Nuri, beliau mengatakan bahwa:

“Adanya supervise yang dilakukan kepala sekolah ini akan membuat para guru maupun staff lainnya tidak lalai dalam tugas dan tanggung jawabnya. Tugas guru tidak hanya sekedar mengajar saja lalu pulang, namun dengan adanya kegiatan supervise ini akan membuat guru lebih matang dalam mengajar karena otomatis guru akan mempersiapkan segala administrasinya, segala perangkat pembelajaran dan lainnya. Terlebih lagi dalam sekolah ini sudah memakai Kurikulum Merdeka sehingga guru lebih dituntut untuk matang dalam mempersiapkan semuanya sebelum memulai pembelajaran. Kegiatan supervise ini dilakukan oleh kepala sekolah 3 bulan sekali, namun tidak semuanya dibawah pengawasan kepala sekolah secara langsung. Objek supervise ini biasanya sebanyak 16 orang dan hal tersebut dilakukan berbeda-beda waktu maupun tanggalnya serta berbeda pula untuk tim penilainnya. Dan hasil dari supervise ini jika masih banyak yang belum sesuai ataupun lainnya, maka tim atasan seperti kepala sekolah dan wakilnya akan bekerjasama dalam membuat pembinaan ataupun pelatihan yang sesuai dengan apa yang menjadi dari kekurangan tersebut. Pelatihan ataupun pembinaan untuk guru-guru tersebut biasanya akan bekerjasama dengan mitra-mitra yang sudah terjalin dengan sekolah ini” (Gr/Bio/wwncr/18 Oktober 2023).

Berdasarkan dari hasil temuan penelitian mengenai efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah yang ditinjau dari segi tugas dan tanggung jawab kepala sekolah melalui peranan dan fungsi kepala sekolah sebagai innovator, motivator serta supervisor yang telah dipaparkan di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa dari ketiga hal tersebut sudah dilaksanakan kepala sekolah dengan sebaik-baiknya dan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki oleh sekolah. Ketiga hal tersebut juga dijalankan dengan harus memiliki upaya-upaya tertentu, seperti:

- a) Selalu mengikutsertakan para guru maupun staff lainnya di dalam setiap kesempatan ketika dilakukannya pelatihan maupun pembinaan tanpa melihat latar belakang pendidikan dan lainnya,
- b) Selalu membantu guru maupun staff dalam sekolah ini ketika mengalami kesulitan dalam proses belajar mengajar maupun permasalahan lainnya

seperti permasalahan guru ke murid, murid ke murid ataupun permasalahan guru ke orang tua murid,

- c) Selalu memberikan motivasi ataupun dorongan kepada guru ataupun staff untuk melanjutkan pendidikan mereka ke yang lebih tinggi. Hal ini dikarenakan kualifikasi guru yang memiliki jenjang pendidikan lebih tinggi lagi tentu akan membawa dan mempengaruhi mutu pendidikan yang akan dihadirkan di lingkungan sekolah.

Selalu memberikan lingkungan sekolah yang nyaman untuk guru maupun murid melalui lingkungan belajar yang kondusif akan membuat guru termotivasi dan semangat dalam kegiatan belajar mengajar serta terjalinnya hubungan kekeluargaan yang erat dapat membangkitkan semangat mereka untuk datang ke sekolah dan melaksanakan tugasnya dengan baik.

#### **d. Kinerja Guru**

Selain kepemimpinan kepala sekolah, dalam hal ini yang berperan dalam meningkatkan mutu juga adanya campur tangan dari seorang guru maupun staff lainnya. Dalam meningkatkan mutu sekolah, untuk itu kepala sekolah melakukan strategi yaitu dengan mengadakan pelatihan-pelatihan untuk peningkatatan kompetensi pendidik maupun tenaga pendidik di sekolah tersebut. Pelatihan-pelatihan tersebut seperti pelatihan penulisan dan literasi, pelatihan pembuatan media pembelajaran yang baik, pelatihan penggunaan teknologi dan aplikasi pendidikan, pelatihan kewirausahaan, hal ini dikarenakan kepala sekolah bermaksud agar para guru maupun staff memiliki jiwa enterpreuner di dalam diri mereka, serta pelatihan lainnya dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas dari seorang guru maupun staff di sekolah tersebut.

Sebagaimana hasil wawancara yang dlakukan dengan kepala sekolah Bapak Abdullah Ihsan, S.Pd beliau mengatakan:

“Sebagai seorang kepala sekolah, saya tidak membatasi jika guru maupun staff di sekolah ini jika ingin melakukan pendidikan lebih tinggi lagi selagi nantinya tidak terbengkalai baik itu pendidikannya nantinya maupun mengajarnya. Jika nantinya tidak dapat masuk dikarenakan urusan pendidikan maka saya tegaskan dari awal jika tidak masuk berkabar dengan guru piket dan memberikan materi pelajaran agar kelas tidak kosong dan peserta didik

ketinggalan materi pelajaran ataupun bisa memberikan guru pengganti sementara selama melakukan urusan pendidikannya. Selain itu juga, saya sebagai kepala sekolah tidak melarang dan membatasi para guru maupun staff lainnya dalam menguasai teknologi. Karena seperti yang kita ketahui bersama bahwa pada zaman sekarang ini teknologi ini sangat berkembang dan sangat dibutuhkan, bahkan dunia pendidikan pada saat ini juga tidak terlepas dari teknologi. Jadi saya selalu membebaskan mereka untuk mengeksplor lainnya selagi hal tersebut positif dan membawa pengaruh positif juga untuk kemajuan sekolah ini karena saya juga membutuhkan guru yang mampu meningkatkan kinerja dengan baik dan mampu memberikan dampak yang baik pula terhadap perkembangan sekolah ini” (Kepsek/wwncr/16 Oktober 2023).

Selain hal yang sudah dipaparkan di atas, dalam meningkatkan mutu sekolah kepala sekolah melakukan penilaian kinerja dari para guru di sekolah tersebut. Hal ini dilakukan dikarenakan dalam meningkatkan mutu sekolah tidak hanya peran kepemimpinan kepala sekolah melainkan ada hal lainnya seperti guru.

Guru merupakan komponen paling penting dalam menentukan sistem pendidikan secara keseluruhan. Figur yang satu ini selalu menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru memegang peran utama dalam membangun pendidikan, terutama yang diselenggarakan secara formal disekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan siswa terutama dalam kaitanya dengan belajar mengajar. Oleh karena itu, dalam hal ini kepala sekolah sangat berusaha untuk para guru mempertahankan maupun meningkatkan kualitas mengajar dan mendidik mereka di dalam kelas maupun di luar kelas. Kepala sekolah juga melakukan monitoring dan evaluasi terhadap para guru di sekolah tersebut.

Sebagaimana hasil dari wawancara yang dilakukan dengan Bapak Abdullah Ihsan selaku Kepala Sekolah tersebut, beliau mengatakan:

“Dalam hal memantau kinerja guru, saya sebagai kepala sekolah melakukan monitoring dan evaluasi baik itu program perencanaan pembelajaran yang dimiliki oleh guru maupun program kerja lainnya yang telah berjalan. Monitoring dan evaluasi tersebut saya lakukan 3 bulan sekali. Monitoring dan evaluasi dilakukan bersama tim supervisi yang dimiliki oleh sekolah ini. Monitoring dan evaluasi terhadap guru di sekolah ini nantinya

tim supervise akan ikut masuk ke kelas melihat dan meninjau secara langsung kesiapan guru dalam mengajar. Dari hasil monitoring dan evaluasi nantinya jika ketika hasil dari supervise seorang guru kualitasnya rendah maka kepala sekolah dan wakil kepala sekolah nantinya akan bekerjasama dalam mengadakan pelatihan – pelatihan untuk peningkatan kualitas guru yang akan bekerjasama dengan pihak-pihak yang terkait. Adapun jika nantinya hasil supervise kelas menunjukkan kualitas seorang guru dalam mengajar sudah baik maka akan tetap diikuti sertakan dalam pelatihan dengan tujuan agar dapat meningkatkan kualitas yang jauh lebih baik lagi” (Kepsek/wwncr/16 Oktober 2023).

Selain itu juga, hasil wawancara yang dilakukan dengan wakil kepala sekolah yaitu Bapak Ivansyah Ali, S.Pd, beliau mengatakan:

“Kinerja guru itu merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh seorang guru dalam melakukan tugasnya sebagai pendidik, untuk memperoleh hasil yang maksimal. Sedangkan kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Medan secara umum sudah baik dan terus meningkat. Dalam rangka meningkatkan kualitas, para guru akan diikutsertakan dalam pembinaan. Hal ini tidak lepas dari peran kepala sekolah yang selalu bekerjasama dengan wakil kepala sekolah lainnya guna mengontrol dan memberikan informasi” (wwncr/w.kepsek /18 Oktober 2023).

Selain itu juga, Pak Ivan juga mengatakan bahwa:

“Penilaian kinerja guru ini dilakukan pada saat supervise berlangsung yang dimulai dari supervise terhadap perangkat pembelajaran yang dimiliki guru, lalu menentukan hari dan tanggal serta waktu pelaksanaannya hingga akhirnya tim supervise akan melakukan pengamatan di dalam kelas ataupun di luar kelas. Penilaian kinerja guru di sekolah ini dimulai dari instrument, format penilaian kinerja guru sampai hasil akhirnya semua tercatat di dalam sebuah file dan buku besar yang dimiliki sekolah ini. Hasil akhir dari monitoring dan evaluasi kinerja guru jika belum sesuai dengan perangkat pembelajaran yang dimiliki ataupun yang lainnya dari tim supervise nantinya akan diberikan saran seperti pemberian contoh secara langsung, diskusi bersama, dan juga adanya pembinaan ataupun pelatihan yang harus diikuti oleh guru maupun staff di sekolah ini” (W.Kepsek/wwncr/18 Oktober 2023).

Hal tersebut dibenarkan oleh guru Biologi Ibu Nuri Andriani, S.Pd, beliau mengatakan:

“Kepala Sekolah telah melakukan tugas dan tanggung jawabnya dalam hal monitoring dan evaluasi terhadap kinerja guru dengan baik. Akan tetapi, dalam hal monitoring dan evaluasi ini yang menyangkut supervise kelas dilakukan untuk semua guru namun untuk pemilihan guru yang dimonitoring dan evaluasi ini dipilih secara acak dan dijadwalkan dengan tanggal dan waktu yang sudah ditetapkan masing – masing. Kegiatan evaluasi tersebut

dilakukan 3 bulan sekali dan setiap guru yang dievaluasi memiliki pengawas / tim supervise yang berbeda – beda. Kegiatan supervise kelas tersebut bertujuan agar materi pelajaran yang disampaikan sesuai dengan tujuan pembelajaran yang diinginkan dan juga agar para guru terbiasa mengaplikasikan media pembelajaran sesuai dengan materi pelajaran dan juga guru agar tidak hanya menggunakan metode ceramah saja dalam mengajar” (Gr/Bio/wwncr/18 Oktober 2023).

Sejalan dengan pendapat di atas, menurut Ibu Astri Nurul A. Tarigan, S.Pd, beliau mengatakan bahwa:

“Kegiatan supervise kelas ini menjadikan kita sebagai seorang guru yang professional. Maksudnya ialah bahwa dengan adanya supervise kelas ini yang dari segala aspek kita akan dinilai dimulai dari perencanaan pembelajaran yang sudah kita susun dengan matang sampai akhirnya nanti penyampaian materi di kelas juga kita dinilai sehingga dari hal tersebut kita juga jadi dapat belajar dan terus belajar lagi ketika diri kita masih ada kekurangan dan ada masukkan dari tim supervise sehingga nantinya dapat menyempurnakan kekurangan kita. Kegiatan supervise kelas ini yang dilakukan oleh tim supervise tersebut dilakukan dengan menindak lanjuti dengan beberapa cara yaitu pemberian contoh, diskusi serta pelatihan. Jadi dengan begitu, guru tidak akan kesusahan jika nilai supervise kelas dalam proses pembelajaran rendah karena nantinya akan mendapatkan pemberian contoh yang benar, mendiskusikan atau diberikan masukkan – masukkan untuk perbaikan selanjutnya serta diberikannya pembinaan / pelatihan” (Gr/B.Indo/wwncr/18 Oktober 2023).

Dengan adanya kegiatan monitoring dan evaluasi yang dilakukan kepala sekolah dapat disimpulkan bahwa telah melakukan evaluasi terhadap program kerja yang telah ditetapkan dapat dijalankan dengan baik. Dengan adanya kegiatan monitoring dan evaluasi ini terhadap guru bertujuan untuk memberi tahu guru bahwasanya guru mengajar bukan hanya tinggal mengajar saja tapi ada hal lainnya yang harus dipersiapkan seperti administrasi pembelajaran dan lainnya yang mendukung proses pembelajaran.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat salah seorang guru Matematika Ibu Khairunnisa, S.Pd, beliau mengatakan:

“Seorang guru harus mempunyai komponen seperti pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Menambah wawasan dengan mengikuti diklat, seminar yang berkaitan dengan pendidikan, work shop, dan juga banyak-banyak membaca untuk mendukung kemampuan seorang guru. Mengikuti standart pendidikan yang saat ini digunakan seperti kurikulum merdeka ini, karena sekolah ini sudah termasuk ke sekolah penggerak maka

kurikulum yang digunakan sudah menjadi kurikulum merdeka. Setiap kali saya akan mengajar sebelumnya ada persiapan-persiapan selain silabus, RPP, juga ada jurnal. Sehingga saya sebagai guru tahu sampai dimana pelajaran yang saya ajarkan. Selalu up to date dengan pelajaran, karena terkadang apa yang ditanyakan siswa belum tentu ada di buku”. (Gr/Mtmk/wwncr/19 Oktober 2023).

#### **e. Iklim Organisasi**

Iklim organisasi sekolah merupakan sebuah pandangan guru maupun staff di lingkungan sekolah mengenai lingkungan kerja yang umum sekolah, kepribadian para guru maupun staff, kepemimpinan organisasional mempengaruhinya.

Teciptanya iklim organisasi sekolah yang positif dapat terjadi apabila terjalin hubungan yang harmonis antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan staff TU sekolah, serta dengan peserta didik juga. Namun, hubungan yang harmonis tidak dapat terjadi begitu saja melainkan adanya strategi yang digunakan oleh kepala sekolah untuk membangun iklim organisasi sekolah yang harmonis.

Hal tersebut sebagaimana yang telah dijelaskan oleh kepala sekolah, beliau mengatakan bahwa:

“Untuk menciptakan keharmonisan di lingkungan sekolah ini tentu saja tidak boleh adanya gap atau batasan antara kita semua, saling merangkul dan bekerjasama untuk kemajuan sekolah ini juga. Sedangkan untuk menciptakan ataupun mengembangkan iklim yang kondusif dalam kelas maka dimulai dari proses kegiatan belajar mengajarnya. Untuk pelaksanaannya dialihkan kepada masing-masing guru, saya hanya memberikan fasilitas yang mereka butuhkan untuk mendukung proses pembelajaran di kelas (Kepsek/wwncr/25 Januari 2024)”.

Sejalan dengan hal tersebut, menurut Ibu Astri yang selaku guru Bahasa Indonesia juga mengatakan bahwa:

“Untuk proses kegiatan belajar mengajar di sekolah ini sudah menggunakan pembelajaran yang berbasis digital. Setiap ruangan kelas sudah difasilitasi dengan LCD proyektor, sehingga dengan begitu memudahkan dan membantu para guru dalam proses mengajar, guru hanya tinggal menyiapkan bahan materi dan menyesuakannya dengan karakteristik materi yang akan diajarkan (Gr/B.Indo/wwncr/25 Januari 2024)”.

Sejalan dengan yang dikatakan oleh Ibu Astri, dalam hal ini Ibu Nuri selaku guru Biologi juga mengatakan bahwa:

“Selain LCD proyektor, laptop sekolah yang bisa digunakan oleh guru, fasilitas lainnya yang mendukung seperti perpustakaan, laboratorium, lapangan olahraga, dan lainnya. Pemanfaatan perpustakaan di sekolah ini ditekankan untuk peserta didik untuk membudayakan gemar membaca. Dengan menekankan budaya gemar membaca kepada peserta didik akan meningkatkan dan memperbaiki budaya literasi yang rendah di sekolah ini. Adanya laboratorium dapat dimanfaatkan oleh peserta didik untuk praktikum. Adakalanya pembelajaran tidak hanya dilakukan di kelas sebatas teori saja, melainkan mereka butuh praktikum untuk mengetahui lebih jelasnya. Namun, sangat disayangkan karena beberapa alat dan bahan praktikum ada yang tidak bisa digunakan lagi, dan pihak sekolah sedang memperbaikinya agar kegiatan praktikum tidak terkendala nantinya (Gr/Bio/wwncra/25 Januari 2024)”.

Terciptanya iklim organisasi sekolah yang positif, tidak hanya karena strategi yang digunakan oleh kepala sekolah, melainkan karena semangat dari tim, sadar akan tugas pokoknya masing – masing, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, terjalin rasa persaudaraan dan masing – masing menurunkan egonya serta adanya reward atau penghargaan yang diberikan untuk memberikan semangat kepada semuanya.

Menurut Soendi dan Suherman (2014:46), mengatakan bahwa iklim organisasi sekolah atau iklim kerjasama sekolah dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu:

- a) Struktur tugas
- b) Reward ataupun hukuman yang diberikan
- c) Sentralisasi keputusan
- d) Keterbukaan dan tertutupan individu
- e) Kompetensi dan fleksibilitas dalam hubungan pencapaian tujuan secara fleksibel dan kreatif.

Sejalan dengan pendapat di atas, dari hasil wawancara yang dilakukan bahwasanya menurut Pak Ivan mengatakan bahwa:

“Kalau untuk bapak/ibu guru, dan pegawai TU mereka bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan yang telah mereka jalani, sehingga untuk struktur tugas itu sendiri para guru dan pegawai TU sekolah sudah bekerja sesuai dengan tugas pokoknya masing – masing. Untuk kedisiplinan juga digalakkan oleh kepala sekolah. Ketika ada yang tidak disiplin maka kepala

sekolah akan memberikan teguran, begitupun juga sebaliknya yaitu adanya reward yang diberikan bagi guru maupun pegawai TU yang memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja (W.Kepsek/wwncr/25 Januari 2024)”.

Dalam rangka pengambilan keputusan, maka sentralisasi berada di tangan kepala sekolah, namun sesuai dengan hasil musyawarah yang dilakukan kepala sekolah dengan semuanya. Hal ini juga dibenarkan oleh pak Farhan sebagai guru Agama di sekolah tersebut, beliau mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah dalam mengambil keputusan tidak hanya berdasarkan dari pendapat pribadinya saja, melainkan kepala sekolah akan mendengarkan pendapat dari guru – guru maupun pegawai TU sekolah. Kita semua akan mengikuti rapat terlebih dahulu dan memusyawarahkan semuanya (Gr/PAI/25 Januari 2024)”.

Dalam membangun iklim organisasi sekolah yang positif, dalam hal ini kepala sekolah juga melakukan yaitu meningkatkan kompetensi para guru maupun staff TU SMA Muhammadiyah 1 Medan. Sebagaimana yang dikatakan oleh kepala sekolah yaitu:

“Untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki guru, dalam hal ini dilakukan melalui peningkatan profesionalitas guru dibidang studinya masing – masing, pelatihan implementasi kurikulum terbaru, peningkatan kompetensi implementasi metode pembelajaran yang bervariasi, peningkatan kompetensi digitalisasi pembelajaran, dan lainnya. Hal ini tidak hanya guru maupun staff sekolah saja, akan tetapi kepala sekolah juga melakukan peningkatan kompetensi kepala sekolah (Kepsek/wwncr/25 Januari 2024)”.

#### **f. Kelulusan Peserta Didik**

Proses kelulusan merupakan sebuah proses paling akhir dari kegiatan proses belajar mengajar di lingkungan sekolah. Setelah peserta didik selesai mengikuti program pendidikan disuatu lembaga pendidikan dan berhasil lulus dan ujian akhir, maka kepada peserta didik tersebut diberikan surat keterangan lulus atau sering disebut sebagai ijazah. Namun, di sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan sebelum peserta didik berada di titik akhir dalam proses pendidikannya, pihak sekolah membekali mereka baik itu untuk dibidang akademiknya maupun dibidang lainnya dengan tujuan agar peserta

didik SMA Muhammadiyah 1 Medan dapat berkompetisi dan bersaing dengan sekolah-sekolah lainnya.

Seperti halnya, adapun hasil wawancara yang dilakukan oleh salah satu guru di sekolah ini yaitu Ibu Nuri, beliau mengatakan bahwa:

“Untuk menghasilkan peserta didik ataupun menciptakan lulusan peserta didik yang unggul, terpecaya serta berwawasan global berdasarkan Al – Islam dan Kemuhammadiyah tentunya di sekolah ini diterapkan bahwa sebelum memulai pembelajaran guru mewajibkan peserta didik untuk membaca Al – Qur’an terlebih dahulu serta adanya budaya literasi yang diterapkan di kelas masing – masing dengan didampingi guru yang bertugas. Selain itu juga, materi pelajaran jika ada materi yang sesuai dengan isi Al – qur’an maka akan dikaitkan” (Gr/Bio/wwncr/18 Oktober 2023).

Sejalan dengan pendapat Ibu Nuri, maka hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu guru bahasa Indonesia Ibu Astri, beliau mengatakan bahwa:

“Sebagai seorang guru karakter yang diterapkan untuk peserta didik ataupun karakter yang harus dimiliki oleh peserta didik lulusan SMA Muhammadiyah 1 Medan yaitu beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha ESA dan berakhlak baik. Karena jika kita tidak memiliki iman dan ketaqwaan maka kita akan tidak tentu arah dan kita harus menerapkan berakhlak yang baik adalah peserta didik yang memiliki adab yang baik terhadap siapapun dan dimanapun. Selain itu juga peserta didik di sekolah ini harus memiliki sifat yang bertanggung jawab tinggi, disiplin, mandiri serta bernalar / berfikir kritis (Gr/B.Indo/wwncr/18 Oktober 2023).

Sejalan dengan hasil wawancara di atas, dijelaskan juga oleh Pak Ivan bahwa:

“Untuk karakter yang diterapkan pada peserta didik di sekolah ini yang utama yaitu jujur, beriman dan bertaqwa karena hal yang dijunjung paling utama di sekolah ini yaitu adab. Orang yang beradab sudah pasti mereka termasuk golongan orang-orang yang memiliki ilmu, namun belum tentu untuk orang yang berilmu sudah pasti termasuk golongan orang-orang yang beradab. Karena seperti yang kita ketahui bahwa orang – orang yang memiliki ilmu, berpendidikan tinggi namun malah tidak mempunyai sopan santun kepada siapapun dan dimanapun, suka membully, dan lainnya. Selain itu, peserta didik di sekolah ini harus memiliki yang tidak pernah membedakan baik itu dari latar belakang ekonomi keluarga maupun yang lainnya. Selain itu juga peserta didik di sekolah ini diterapkan jiwa enterpreuner dan leadership. Maksud dari entrepreneur disini bahwa peserta didik ketika nantinya mereka lulus dari sekolah ini jika tidak melanjutkan pendidikan lebih tinggi karena terhalang ekonomi tetapi mereka sudah punya jiwa pengusaha sehingga nantinya mereka tidak bingung lagi ketika sudah selesai, mereka bisa

memulai usaha dengan merintisnya dari bawah. Peserta didik harus memiliki *leadership* tinggi yaitu peserta didik harus mampu memimpin untuk dirinya sendiri maupun nantinya pemimpin kelompok-kelompok kecilnya di dalam sebuah universitas. Sehingga dengan begitu mereka akan mampu bersaing dengan lulusan-lulusan peserta didik dari sekolah-sekolah lainnya” (W.Kepsek/wwncr/18 Oktober 2023).

Berdasarkan yang sudah dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan ini dinilai telah cukup efektif dalam meningkatkan mutu sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan. Hal tersebut dapat dilihat dari cara kepala sekolah dalam memimpin yaitu secara demokratis, cara beliau memperlakukan para pegawai sekolah, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, kondusif, serta memiliki hubungan kekeluargaan yang erat yang terjadi di sekolah. Kepala sekolah yang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta peranannya dengan baik sebagai manajerial sekolah. Serta membentuk komitmen dan kerjasama sejak awal bersama dengan guru maupun staff sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah. Sehingga komitmen dan kerjasama tersebut menjadikan SMA Muhammadiyah 1 Medan seperti sekarang ini.

## **4.2 Temuan Penelitian**

### **4.2.1 Temuan Penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kesiapan sekolah merupakan kunci keberhasilan perubahan sistem pendidikan di SMA Muhammadiyah 1 Medan, dimana pendidikan harus bisa mengikuti perkembangan kemajuan teknologi. Untuk itu, keterlibatan kepala sekolah dan juga para pegawai sekolah dalam mewujudkan SMA Muhammadiyah 1 Medan sangat diperlukan untuk meningkatkan mutu sekolah. Dengan mempermudah penggunaan teknologi dan kreatifitas mengajar akan memberikan keterampilan individu kepala sekolah yang melibatkan guru.

Efektivitas kepemimpinan Kepala sekolah juga merupakan profil sentral sebagai pemimpin dalam dunia pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya sekedar sebagai kepala sekolah yang selalu berhak menonjolkan kekuasaannya saja, akan tetapi lebih menanamkan fungsinya sebagai pemimpin. Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan di SMA Muhammadiyah 1 Medan, efektivitas

kepemimpinan yang terjadi di SMA Muhammadiyah 1 Medan merupakan kepemimpinan yang mewujudkan tujuan sekolah dengan produktif.

Berdasarkan dari data yang diperoleh di SMA Muhammadiyah 1 Medan, dapat dilihat bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan yang diterapkan termasuk ke dalam kategori kepemimpinan dengan gaya situasional dengan sifat yang demokratis. Maksud dari situasional ini yaitu bahwa kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan dalam memimpin disesuaikan dengan situasi dan kondisi. Alasan kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan ini seperti yang sudah dijelaskan di atas bahwa di sekolah ini merupakan perkumpulan orang-orang yang sudah dewasa, sudah tahu membedakan mana yang benar dan salah, para pegawainya juga menjadi lebih kreatif, sehingga kepala sekolah akan memberikan kepercayaan penuh pada pegawainya dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan kompetensinya. Akan tetapi, kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan tetap tegas dan memantau pekerjaan mereka yang bisa saja nantinya membutuhkan penanganan lebih serius yang harus dilakukan oleh kepala sekolah.

Dari data yang diperoleh juga dapat dilihat bahwa kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan menerapkan sistem demokrasi, yang mana dalam kepemimpinannya kepala sekolah tetap akan mendengarkan pendapat, kritikan, masukan ataupun saran yang diberikan oleh para guru maupun staff untuk kemajuan SMA Muhammadiyah 1 Medan. Kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan juga dalam sistem administrasi sekolah tersusun dan tercatat rapi. Dalam hal manajerial sekolah, kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan telah dilakukan dengan cukup baik. Dimulai dari melakukan perencanaan terhadap program kerja sekolah, mengelola keuangan sekolah dan lainnya semua sudah tercatat di dalam RKAS dan RKS SMA Muhammadiyah 1 Medan. Dalam hal melakukan tindakan organizing sekolah terhadap sumber daya yang dimiliki sekolah seperti menempatkan para guru sesuai dengan bidangnya dan keahliannya, memberikan pelatihan ataupun pembinaan terhadap guru maupun staff agar tidak ketinggalan jauh dengan

teknologi maupun kurikulum yang berlaku saat ini sudah dilakukan dengan baik oleh kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan.

Berdasarkan dari deskripsi hasil penelitian di atas, maka diperoleh bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMA Muhammadiyah dalam menerapkan kedisiplinan juga dilakukan. Walaupun kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan jarang di lokasi, namun untuk perihal kedisiplinan maka kepala sekolah memberikan tanggung jawab dan bekerjasama dengan wakil kepala sekolah perihal kedisiplinan para pegawai. Wakil kepala sekolah nantinya mengontrol dan melaporkannya ke kepala sekolah. Sehingga dalam hal ini, ketika ada guru maupun staff yang tidak disiplin kepala sekolah akan memberikan teguran yang bersifat lisan maupun tulisan.

Dari hasil wawancara juga diperoleh bahwa kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan selain memberikan sanksi terhadap pegawai yang tidak disiplin, kepala sekolah SMA Muhammadiyah juga memberikan *reward* atas kinerja pegawai yang disiplin dan lainnya. Pemberian *reward* terhadap kedisiplinan yang dilakukan oleh guru maupun staff bertujuan agar menjadi motivasi untuk guru maupun staff lainnya di sekolah tersebut. Penghargaan yang kecil bagi kepala sekolah namun hal tersebut menjadi besar dan menambah semangat bagi guru maupun staff dalam bekerja.

Berdasarkan dari hasil wawancara telah dilakukan, ditemukan bahwa kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan dalam memimpin selalu membantu dan memberikan solusi kepada guru maupun staff sekolah ketika ada permasalahan yang dihadapi seperti permasalahan dalam proses pembelajaran, permasalahan guru dengan wali murid maupun dengan peserta didik, ataupun permasalahan guru dengan guru. Permasalahan-permasalahan tersebut akan dengan cepat diselesaikan agar situasi dan kondisi lingkungan sekolah kembali nyaman. Dengan menciptakan situasi dan kondisi lingkungan sekolah yang nyaman, fasilitas yang dicukupi oleh kepala sekolah, dan terjalinnya hubungan kekeluargaan yang erat di lingkungan sekolah, hal tersebut termasuk ke dalam motivasi kecil bagi guru maupun staff di sekolah. Ruang guru yang nyaman,

fasilitas yang dicukupi oleh kepala sekolah agar guru maupun staff semangat dalam menjalankan tugasnya.

#### **4.2.2 Temuan Penelitian Mutu Sekolah**

Untuk mewujudkan SMA Muhammadiyah 1 Medan dengan kualitas sistem pendidikan yang efektif dan mutu sekolah yang unggul, maka dalam hal ini peran kepala sekolah sangat dibutuhkan. Adanya upaya-upaya dan juga strategi yang digunakan oleh kepala sekolah dan bekerjasama dengan para guru maupun staff di sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan.

Untuk meningkatkan mutu sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan, berdasarkan dari wawancara yang dilakukan maka diperoleh bahwa:

1. Kepala sekolah menerapkan strategi dalam kepemimpinan yang dijalani yaitu serius tapi santai namun juga tegas. Selain itu juga, kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan dalam memimpin sekolah menerapkan adanya inquiry apresiatif. Seperti yang sudah dijelaskan di atas, inquiry apresiatif ini merupakan kepala sekolah akan memanfaatkan dan memaksimalkan sumber daya yang ada di sekolah dengan sebaik-baiknya.
2. Membuat dan melakukan program perencanaan bersama dengan guru maupun staff sekolah, dan membangun hubungan kerjasama dengan erat. Program perencanaan tersebut disusun di dalam RKAS dan RKS, yang disusun sebelum memulai tahun ajaran baru, sehingga ketika tahun ajaran baru dimulai program kerja tersebut dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Selanjutnya, kepala sekolah melakukan tindakan monitoring evaluasi pelaksanaan seperti supervisi pembelajaran, supervisi sarana dan prasarana sekolah, supervisi pegawai. Tujuan dilakukan monitorin dan evaluasi tersebut agar kepala sekolah dapat melihat dan mengetahui sudah sejauh mana pencapain dari program kerja yang telah dilakukan agar bisa membuat rencana tindak lanjut terhadap program kerja tersebut.

Dalam setiap program perencanaan yang telah disusun maka tidak terlepas dari hambatan-hambatan yang akan dihadapi nantinya. Sama halnya dengan yang dilakukan kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan dalam meningkatkan mutu sekolah.

Berdasarkan dari wawancara yang telah dilakukan, maka dalam hal ini ditemukan bahwa adanya hambatan yang dihadapi kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan dalam meningkatkan mutu sekolah yaitu kurangnya sarana dan prasarana sekolah yang tidak mendukung dan tingkat kedisiplinan guru maupun staff sekolah yang masih rendah. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah melakukan pembinaan ataupun pelatihan. Untuk meningkatkan kedisiplinan guru dan staff sekolah maka kepala sekolah menerapkan teguran lisan maupun tulisan serta menerapkan adanya pemberian reward untuk guru maupun staff yang patuh terhadap kebijakan yang ada di sekolah dan disiplin.

Untuk meningkatkan mutu sekolah tentu kepala sekolah tidak dapat berjalan sendiri, oleh karena itu kepala sekolah akan selalu bekerjasama dengan guru maupun staff di sekolah. Dengan meningkatkan kualitas guru dalam mengajar, menciptakan suasana belajar mengajar yang inovatif, kreatif dan lainnya akan berdampak dengan menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Peran guru dalam menghasilkan peserta didik yang berkualitas sangat dibutuhkan, sehingga nantinya akan berdampak untuk mutu sekolah.

Berdasarkan dari wawancara yang telah dilakukan, maka dalam hal ini peneliti memperoleh bahwa untuk meningkatkan mutu sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan, guru akan membentuk karakter peserta didik beriman dan bertaqwa kepada Allah swt. Karena prinsip mereka yaitu ketika peserta didik berakhlak baik, sopan dan santun, serta memiliki iman maka peserta didik tidak akan salah arah. Karakter selanjutnya yaitu jujur, bertanggung jawab, disiplin, mandiri, memiliki jiwa pemimpin, memiliki jiwa entrepreneur, berdaya saing tinggi, dan lainnya, sehingga dengan begitu ketika peserta didik sudah lulus dari SMA Muhammadiyah 1 Medan mereka akan mampu bersaing dan berkompetisi dengan yang lainnya.

Meningkatnya mutu sekolah biasanya dapat ditandai dengan bangunan sekolah mewah dan lainnya. Namun dalam hal ini, meningkatnya mutu sekolah maka sekolah harus memenuhi standar nasional pendidikan pada umumnya.

Berdasarkan dari data yang diperoleh dari SMA Muhammadiyah 1 Medan, mutu sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan masuk ke dalam kategori cukup bagus dengan ditandai akreditasi sekolah yang berakreditasi A “Unggul”. Selain itu juga, sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan sudah memenuhi standar nasional pendidikan seperti yang sudah dijelaskan di dalam tabel 4.1 di atas.

Berdasarkan dari temuan di sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan juga bahwa sekolah SMA Muhammadiyah memiliki ciri tersendiri. Dari raport pendidikan yang dimiliki SMA Muhammadiyah 1 Medan, meningkatnya mutu sekolah dikarenakan beberapa hal yaitu:

- a. Kemampuan numerasi dan literasi yang dimiliki peserta didik SMA Muhammadiyah 1 Medan sudah baik namun tetap harus ditingkatkan kembali
- b. Karakter peserta didik. Dengan karakter yang ditanamkan oleh guru menghasilkan peserta didik seperti motto sekolah yaitu beriman dan bertaqwa, disiplin, bertanggung jawab, kreatif, kompetitif dalam ukhuwah
- c. Kualitas pembelajaran yang baik. Dengan sering mengikutsertakan guru dalam pelatihan-pelatihan membawa pengaruh positif dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah
- d. Kondisi keamanan sekolah yang baik. Dengan membangun hubungan kekeluargaan yang erat antara guru dengan guru, guru dengan kepala sekolah, murid dengan guru menjadikan kondisi lingkungan sekolah yang harmonis, nyaman, dan untuk lingkungan luar sekolah yang juga cukup kondusif sehingga tidak mengganggu proses pembelajaran di sekolah
- e. Kondisi kebhinekaan peserta didik yang dinilai sangat bagus. Hal utama yang membedakan dengan yang lainnya yaitu kebhinekaan peserta didik di dalam lingkungan sekolah. Walaupun berbeda-beda namun tidak terjadinya perundungan di dalamnya. Sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan menerima peserta didik yang memiliki kebutuhan khusus misalnya adanya cacat pada fisik peserta didik, peserta didik yang lainnya akan saling membantu sehingga tidak pernah terjadi perundungan di SMA Muhammadiyah 1 Medan. Begitu juga untuk peserta didik yang dari segi

ekonomi kurang, tidak dibully namun peserta didik saling sayang dan saling tolong menolong.

Meningkatnya mutu sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan juga dapat dilihat dari beberapa indikator, yaitu:

### 1. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya di sekolah. Dalam hal ini, untuk dapat meningkatkan mutu sekolah dapat dilihat dari kinerja guru di sekolah.

Berdasarkan dari data yang diperoleh di SMA Muhammadiyah 1 Medan, untuk meningkatkan mutu sekolah maka dibutuhkan peningkatan dalam kinerja guru. Untuk itu dalam hal ini upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru antara lain sebagai berikut:

- a. Mengikutsertakan para guru dalam pelatihan yang disediakan kepala sekolah dengan mendatangkan orang-orang yang ahli dalam bidang, mengikutsertakan pelatihan yang diadakan dinas pendidikan, maupun mengikutsertakan pelatihan yang diselenggarakan oleh Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Medan.
- b. Memberikan *reward* atau penghargaan.
- c. Memberikan fasilitas yang nyaman untuk para guru dan membangun hubungan kekeluargaan yang erat di sekolah sehingga dengan begitu akan selalu berkomitmen agar terwujudnya kesuksesan sekolah.

Dengan membentuk kualitas kinerja para guru yang unggul dan berkualitas dalam proses pembelajaran maka akan berdampak positif dengan peserta didik dan kegiatan belajar mengajar di sekolah.

### 2. Iklim Organisasi Sekolah

Iklim organisasi sekolah merupakan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh masing – masing individu di sekolah terhadap lingkungan sekolah, baik yang bersifat sosial, maupun akademik, dan kondisi ini

dirasakan secara individu. Di dalam membangun iklim organisasi sekolah yang positif, dalam hal ini adanya tolak ukur yang dapat mempengaruhi prosesnya yaitu:

- a) Kondisi fisik pekerjaan, seperti : sarana dan prasarana sekolah.

Berdasarkan dari wawancara yang dilakukan, maka dalam hal ini yang ditemukan oleh peneliti bahwa untuk sarana dan prasarana di SMA Muhammadiyah 1 Medan butuh ditingkatkan lagi untuk menjadi lebih baik, terutama laboratorium. Alat dan bahan praktikum yang sudah tidak dapat digunakan lagi dapat diganti dengan yang lebih baik, sehingga nantinya tidak mengganggu proses kegiatan belajar mengajar di sekolah.

- b) Kondisi sosial pekerjaan, seperti : aspek kepercayaan, kepemimpinan, komunikasi, pengambilan keputusan, penetapan peraturan dan kebijakan di sekolah, dan lainnya.

Berdasarkan dai hasil wawancara yang dilakukan, maka dalam hal ini peneliti menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang dijalani yaitu transformasional, dimana kepala sekolah memimpin tidak dengan cara otoriter, kepala sekolah akan mendengarkan pendapat dari para guru maupun staff di sekolah tersebut, kepala sekolah juga mampu berkomunikasi dengan baik, kondisi lingkungan di SMA Muhammadiyah 1 Medan juga aman, kondusif dan harmonis, tidak adanya gap ataupun yang lainnya, kepala sekolah bersama dengan guru maupun staff sekolah serta peserta didik akan saling bekerjasama untuk memajukan sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan. Kepala sekolah dalam melakukan pengambilan keputusan, terlebih dahulu akan rapat atau musyawarah dengan para pegawainya, dan segala peraturan serta kebijakan yang telah disepakati maka harus di taati. Kepala sekolah akan bertindak memberikan hukuman jika ada yang tidak disiplin terhadap peraturan dan kebijakan yang telah berlaku di sekolah, begitu juga sebaliknya yaitu akan memberikan reward kepada mereka yang telah bekerja dengan sebaik-baiknya serta mematuhi peraturan dan kebijakan yang telah berlaku di sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan.

### 3. Kelulusan Peserta Didik

Untuk meningkatkan mutu sekolah dalam penelitian ini juga dapat dilihat dari peserta didik di sekolah tersebut. Dalam penelitian ini peserta didik dapat dilihat dari kelulusan peserta didik yang dihasilkan SMA Muhammadiyah 1 Medan dan juga dari prestasi-prestasi yang dihasilkan peserta didik SMA Muhammadiyah 1 Medan.

Kelulusan peserta didik merupakan sebuah proses akhir dari kegiatan belajar mengajar di sekolah. Setelah peserta didik telah selesai dengan program pendidikannya maka peserta didik akan diberikan surat keterangan lulus ataupun ijazah dari sekolah. Namun sebelum melepas peserta didik tentunya kepala sekolah dan guru akan bekerjasama dalam membekali peserta didik dengan ilmu pengetahuan, ilmu agama dan lainnya agar nantinya peserta didik SMA Muhammadiyah 1 Medan dapat bersaing dengan peserta didik yang berasal dari sekolah lain.

Berdasarkan dari data yang ditemukan di SMA Muhammadiyah 1 Medan diperoleh bahwa kepala sekolah bekerjasama dengan guru dalam membentuk karakter peserta didik yang beriman dan bertaqwa terlebih dahulu. Selain itu juga memberikan ilmu-ilmu akademik maupun non akademik. Kepala sekolah bersama guru juga mengembangkan pengelolaan produksi sekolah sebagai sumber belajar para peserta didik. Contohnya budidaya tanaman hidroponik, budidaya ikan dalam ember, pengolahan limbah sampah organik untuk pupuk dan sampah plastik untuk *ecobright*. Memfasilitasi kegiatan ekstrakurikuler sekolah seperti tapak suci, futsal, program tahfidz, seni tari dan seni music, dengan begitu peserta didik dapat memilih dan mengembangkan bakatnya. Sehingga dengan demikian, peserta didik SMA Muhammadiyah 1 Medan ketika lulus sudah memiliki bekal untuk berjuang dan bersaing dengan sekolah-sekolah lainnya.

Untuk meningkatkan mutu sekolah juga dapat dilihat dari prestasi-prestasi yang dihasilkan peserta didik. Dengan begitu, peserta didik yang berprestasi dibidang akademik maupun non akademik dapat membawa

nama harum sekolah. Berdasarkan dari data yang diperoleh di sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan, adapun data rekapitulasi kelulusan peserta didik dan data rekapitulasi peserta didik yang berprestasi dibidang akademik maupun non akademik peneliti lampirkan pada bagian lampiran 16 dan lampiran 17.

Berdasarkan dari data table yang telah dilampirkan pada bagian lampiran 14, maka dapat dilihat bahwa peserta didik yang lulus dan masuk di dalam Perguruan Tinggi Negeri Pada Tahun Ajaran 2022 / 2023 dengan jalur masuk SNPMB ialah sebanyak 25 peserta didik, sedangkan untuk peserta didik yang lulus di Perguruan tinggi jalur SPMB ialah sebanyak 2 orang, sedangkan untuk data peserta didik yang selebihnya ialah ada yang masuk pada Perguruan Tinggi Swasta. Data tersebut peneliti dapatkan berdasarkan dari sekolah tempat peneliti melakukan penelitian.

Selain hasil kelulusan peserta didik tersebut, peserta didik di SMA Muhammadiyah 1 Medan juga banyak meraih – meraih prestasi baik itu dibidang akademik maupun non akademik seperti halnya prestasi dibidang ekstrakurikuler yang dimiliki SMA Muhammadiyah 1 Medan. Dalam hal ini terdapat banyak peserta didik yang berhasil meraih prestasinya baik di bidang akademik, non akademik, ekstrakurikuler dan banyak meraih sertifikat, piagam, mendali emas, mendali perunggu maupun uang tunai. Terdapat 162 peserta didik yang meraih prestasi tersebut, namun di dalam data yang peneliti cantumkan hanya 100 peserta didik saja. Adapun data tersebut peneliti cantumkan pada bagian lampiran 15.

Dari berdasarkan temuan data-data yang telah peneliti paparkan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa setiap sekolah akan memiliki kekurangan dan kelebihan masing-masing. Sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan ini memang ketika dipandang dari segi bangunan sekolah yang masih menjadi kendala mereka pada saat ini dikarenakan masih bergabung dengan SMP Muhammadiyah 8 Medan sehingga masih kekurangan kelas, namun suatu kekurangan itu bukan menjadi hambatan untuk mereka menjadi sekolah yang terus maju dan

berkembang. Kepala sekolah bersama para guru maupun staff sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan saling bekerjasama dalam memajukan sekolah dan menaikkan mutu sekolah tersebut. Dari data-data tersebut dapat dilihat bahwa SMA Muhammadiyah 1 Medan mampu menjadikan peserta didiknya berprestasi baik di dalam bidang akademik maupun non akademik itu sendiri.

Kepala sekolah yang jarang di sekolah bukan menjadi halangan bagi sekolah untuk maju dan berkembang, hal ini dikarenakan meskipun kepala sekolah jarang di tempat namun sebagai kepala sekolah beliau tidak melepaskan tanggung jawabnya begitu saja, beliau tetap selalu memantau sekolah melalui wakil kepala sekolah. Segala hal mengenai perencanaan program kerja untuk satu tahun ke depan, dan sebelum tahun ajaran baru segala hal yang menunjang proses pembelajaran yang dibutuhkan sekolah telah di data oleh wakil kepala sekolah dan dilaporkan ke kepala sekolah sehingga nantinya kepala sekolah menyusun laporan-laporan tersebut ke dalam RKAS, RKS dan RAPBS.

#### **4.2.3 Temuan Penelitian Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan.**

Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah juga merupakan profil sentral sebagai pemimpin dalam dunia pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya sekedar sebagai kepala sekolah yang selalu berhak menonjolkan kekuasaannya saja, akan tetapi lebih menanamkan perannya sebagai pemimpin. Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan, efektivitas kepemimpinan yang terjadi di SMA Muhammadiyah 1 Medan merupakan kepemimpinan yang mewujudkan tujuan sekolah dengan produktif.

Dalam meningkatkan mutu sekolah SMA Muhammadiyah, peran kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin sangat dibutuhkan. Berdasarkan dari wawancara yang telah dilakukan, dalam hal ini peneliti memperoleh hasil bahwa untuk meningkatkan mutu sekolah, kepala sekolah SMA Muhammadiyah dalam memimpin berperan sebagai berikut:

a. Innovator

Kepala sekolah sebagai innovator, maka kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memimpin, menjalin hubungan yang harmonis dengan mitra-mitra di luar sekolah maupun masyarakat, memunculkan ide-ide baru untuk perkembangan sekolah, mengembangkan model-model pembelajaran yang kreatif, inovatif yang mengikuti sesuai dengan kurikulum yang berlaku saat ini, dan lainnya.

Berdasarkan dari hasil wawancara yang telah dilakukan, maka diperoleh bahwa kepala sekolah menerapkan strategi IAT. Strategi ini merupakan strategi menjadikan sebuah kelemahan yang dimiliki oleh para guru maupun staff menjadi sebuah kekuatan yang dimiliki sekolah. Guru maupun staff yang memiliki kelemahan dibagian-bagian tertentu bukan berarti tidak bisa maju dan berkembang, guru maupun staff yang memiliki kelemahan dibagian-bagian tertentu bukan berarti harus langsung dipecat, melainkan dari sebuah kelemahan tersebut bisa dijadikan kekuatan dengan dibantu oleh pelatihan maupun pembinaan yang difasilitasi oleh kepala sekolah dengan mendatangkan orang-orang ahlinya.

Kepala sekolah menjadi seorang innovator di lingkungan sekolah sangat berpengaruh untuk meningkatkan mutu sekolah. Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah mempunyai ide-ide atau gagasan baru dalam pengembangan sekolah salah satunya seperti SMA Muhammadiyah 1 Medan berhasil menjadi sekolah penggerak yang lulus diangkat ke dua sehingga saat sekarang ini sekolah tersebut menggunakan kurikulum merdeka. Kepala sekolah sebagai innovator juga dilakukan oleh kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan yaitu melakukan pengembangan profesionalisme guru maupun staff sekolah. Pengembangan profesionalisme guru dilakukan kepala sekolah dengan cara mengikutsertakan guru maupun staff dalam berbagai kesempatan pelatihan maupun pembinaan yang diadakan oleh Dinas Pendidikan maupun yang lainnya. Selain mengikutsertakan guru maupun staff dalam berbagai kegiatan

pelatihan, kepala sekolah juga mengikuti pelatihan maupun pembinaan guna untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki.

Berdasarkan dari wawancara yang dilakukan maka ditemukan bahwa dalam berperan sebagai innovator kepala sekolah melakukan inovasi dalam pembelajaran. Dalam hal ini kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan yang dilakukan yaitu dengan menyediakan dan memfasilitasi sarana dan prasarana pembelajaran berbasis digital.

Kepala sekolah sebagai innovator, berdasarkan dari wawancara yang telah dilakukan diperoleh bahwa adanya perubahan-perubahan yang terjadi selama kepemimpinan kepala sekolah saat ini, hal ini dapat dilihat berdasarkan bangunan sekolah yang cukup signifikan perubahannya. Dari tindakan dan keberanian kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan dalam mengambil keputusan dan membangun hubungan kerjasama dari mitra-mitra di luar lingkungan sekolah serta membangun hubungan kerjasama dengan para guru dan staff di sekolah menjadikan sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan saat sekarang ini lebih baik dari sebelumnya.

#### b. Motivator

Motivator merupakan orang yang memberikan semangat ataupun dorongan kearah yang lebih positif. Untuk meningkatkan mutu sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan, salah satunya dalam pelaksanaannya di sekolah yaitu kepala sekolah berperan sebagai motivator bagi guru, staff, maupun peserta didik.

Hasil temuan pertama dalam penelitian ini berdasarkan dari wawancara yang telah dilakukan yaitu kepala sekolah berperan sebagai motivator dalam hal memberikan fasilitas yang baik untuk guru seperti lingkungan sekolah yang nyaman, aman, kondusif, ruang kerja yang nyaman, hubungan kekeluargaan antara guru dengan guru maupun guru dengan sekolah yang terjalin erat dan harmonis serta yang lainnya. Hal kecil seperti itu dapat bermanfaat untuk membuat guru maupun staff sekolah semangat dalam berangkat kerja.

Hasil temuan ke dua dalam penelitian ini berdasarkan dari wawancara yang telah dilakukan yaitu kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan tidak pernah putus dalam memberikan semangat kepada para pegawainya untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, untuk selalu mengupgrade diri agar memiliki kemampuan yang lebih fresh dalam proses mengajar sehingga nantinya memberikan pengaruh yang positif bagi sekolah. Ketika kualitas mengajar meningkat akan menghasilkan peserta didik yang berkualitas sehingga akan berpengaruh terhadap mutu sekolah nantinya.

Hasil temuan selanjutnya yaitu kepala sekolah memberikan reward ataupun penghargaan kepada guru maupun staff sekolah yang patuh terhadap segala kebijakan sekolah dan juga disiplin. Selain kedisiplinan, kepala sekolah juga memberikan reward kepada guru yang memiliki kinerja yang baik. Reward yang diberikan oleh kepala sekolah berlaku juga untuk peserta didik. Dari hal-hal kecil tersebut membawa dampak yang besar dalam membangkitkan semangat para guru maupun staff sekolah dalam menjalankan tugasnya, dan untuk peserta didik SMA Muhammadiyah 1 Medan dapat membangkitkan semangat dalam menuntut ilmu di sekolah.

#### c. Supervisor

Supervisi merupakan kegiatan mengamati, mengidentifikasi hal-hal yang sudah benar dan hal-hal yang perlu ditinjau ulang dengan maksud agar tepat nantinya melakukan tindak lanjut dari supervisi tersebut.

Berdasarkan dari data yang diperoleh di SMA Muhammadiyah 1 Medan ditemukan bahwa peran kepala sekolah sebagai supervisor yaitu:

- a) Melakukan supervisi pembelajaran yang dilakukan guru,
- b) Melakukan supervisi sarana dan prasarana sekolah,
- c) Melakukan supervisi pegawai,

Dari kegiatan-kegiatan supervisi di atas, dilakukan kepala sekolah yang bekerjasama dan dibantu oleh tim supervisi yang dimiliki SMA Muhammadiyah 1 Medan. Supervisi tersebut dilakukan oleh kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan selama 3 bulan sekali. Tujuan dilakukan supervisi tersebut yaitu untuk melihat sudah sejauh mana program kerja yang

berjalan ataupun untuk melihat sarana dan prasarana yang harus diperbaiki maupun diganti, sehingga dengan begitu kepala sekolah akan mengetahui dan membuat perencanaan tindak lanjut yang tepat.

Dalam melihat efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin yang nantinya akan berdampak dalam meningkatnya mutu sekolah, dalam hal ini adanya peran lain yang ditemukan peneliti, yaitu kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan berperan sebagai *entrepreneur*. Kepala sekolah sebagai pengembangan kewirausahaan dilakukan oleh kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan dengan melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Menciptakan inovasi yang berguna bagi sekolah. Contohnya yaitu menyediakan digitalisasi pembelajaran
2. Melakukan kegiatan dalam upaya mencapai keberhasilan sekolah melalui usaha-usaha eksternal. Contohnya yaitu menjalin hubungan kerjasama dengan perguruan tinggi, pemerintahan, dan lainnya
3. Memotivasi para guru dan pegawai dengan tugas pokok dan fungsinya di sekolah demi tercapainya kesuksesan.
4. Memotivasi peserta didik agar semangat dalam menuntut ilmu dan berprestasi dalam akademik maupun non akademik
5. Mengembangkan pengelolaan produksi sekolah sebagai sumber belajar peserta didik. Contohnya yaitu budidaya tanaman hidroponik, budidaya ikan dalam ember, pengelolaan limbah sampah organik untuk pupuk dan sampah plastik untuk *ecobright*.

#### **4.2.4 Temuan Penelitian Kuantitatif**

Dalam bagian ini akan dideskripsikan temuan data penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berdasarkan pengalaman empiris dengan mengumpulkan data berbentuk angka yang bisa dihitung dan berbentuk numerik dengan metode statistik. Penelitian kuantitatif juga diartikan sebagai penelitian yang didasari pada asumsi, selain menentukan variabel dan melakukan analisis menggunakan metode statistik.

Data kuantitatif dalam penelitian ini bersumber dari angket tentang efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Berikut hasil analisis

statistik data penelitian terkait pengujian apakah ada hubungan antara efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru yang nantinya akan berdampak terhadap meningkatnya mutu sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan.

Berikut ini merupakan data dari responden penelitian tentang kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru yang disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.8 Deskripsi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Kepala Sekolah	30	115	132	124.43	3.390
Kinerja Guru	30	57	69	63.30	3.415
Iklm Organisasi Sekolah	30	100	149	116.20	13.389
Valid N (listwise)	30				

Berdasarkan dari tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan bahwa rata-rata pada angket kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan dari segi pelaksanaannya yaitu sebagai innovator, motivator dan supervisor diperoleh sebesar 124.43. Sedangkan rata-rata pada angket kinerja guru diperoleh sebesar 63.30, iklim organisasi sekolah 116.20 dengan jumlah responden yang sama yaitu 30 orang, namun berbeda untuk jumlah pernyataan pada angket. Pada angket kepemimpinan kepala sekolah jumlah pernyataan 31, untuk kinerja guru jumlah pernyataan di angket 22 dan untuk angket iklim organisasi sekolah jumlah pernyataan diangket yaitu 23 soal.

Selanjutnya hasil analisis statistik dampak dari hubungan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru untuk meningkatkan mutu sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Mutu Sekolah**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.393 <sup>a</sup>	.155	.125	3.196
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah				

Berdasarkan dari tabel 4.9 di atas, besarnya nilai korelasi atau nilai hubungan (R) yaitu sebesar 0,393. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,0155, yang mengandung artian bahwa adanya hubungan antara efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah melalui indikator kinerja guru hanya sebesar 15,5%, dan untuk sisanya bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah dipengaruhi oleh faktor lainnya.

**Tabel 4.10 Uji Signifikansi**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.346	1	52.346	5.126	.032 <sup>b</sup>
	Residual	285.954	28	10.213		
	Total	338.300	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah						

Berdasarkan dari tabel 4.10 di atas, dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 5.126 dengan tingkat signifikansi  $0.032 < 0.05$ , maka model regresi linear sederhana dapat dipakai untuk memprediksi variabel mutu sekolah atau dengan kata lain bahwa terdapat hubungan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan dengan indikator kinerja guru yang digunakan.

Berdasarkan dari tabel 4.10 di atas juga menjelaskan bahwa ada hubungan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah dengan indikator kinerja guru. Berdasarkan dari temuan ini dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan cukup

baik dan efektif dalam meningkatkan mutu sekolah dengan indikator menggunakan kinerja guru sebesar 15.5 % dan untuk sisanya dipengaruhi oleh indikator lainnya.

**Tabel 4.11 Koefisien Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.992	21.787		.642	.526
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.396	.175	.393	2.264	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan dari tabel 4.11, dapat diketahui bahwa nilai constant (a) sebesar 13.992, sedangkan nilai untuk kepemimpinan kepala sekolah (b/koefisien regresi) sebesar 0.396, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 13.992 + 0.396X$$

Persamaan di atas dapat diartikan yaitu :

- a. Konstanta sebesar 13.992, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja guru adalah sebesar 13.992
- b. Koefisien regresi X sebesar 0.396, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% nilai efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, maka nilai kinerja guru bertambah sebesar 0.396. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif.

Berdasarkan dari tabel 4.11, dasar pengambilan keputusan dalam uji regresi linear sederhana pada penelitian ini yaitu:

- a) Berdasarkan nilai signifikansi : dari tabel coefficient diperoleh nilai signifikansi  $0.032 < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel meningkatnya mutu sekolah dengan indikator kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah.

- b) Jika berdasarkan nilai  $t$  : diketahui nilai  $t_{hitung} 2.264 > t_{tabel} 1.701$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) berpengaruh terhadap variabel meningkatnya mutu sekolah (Y) dengan indikator kinerja guru.

Sedangkan hasil analisis statistik dampak dari hubungan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap iklim organisasi sekolah untuk meningkatkan mutu sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Iklim Organisasi Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Sekolah**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.525 <sup>a</sup>	.275	.125	3.196
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah				

Berdasarkan dari tabel 4.12 di atas, besarnya nilai korelasi atau nilai hubungan (R) yaitu sebesar 0.525. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.275 yang mengandung artian bahwa adanya hubungan antara efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah melalui indikator iklim organisasi sekolah sebesar 27.5%. Dapat disimpulkan bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah dengan melalui indikator kinerja guru sebesar 15.5% dan iklim organisasi sekolah sebesar 27.5%, dan sisasnya efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah dipengaruhi indikator lainnya seperti kelulusan Ujian Nasional dan prestasi-prestasi yang diperoleh peserta didik.

**Tabel 4.13 Uji Signifikansi**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	480.464	1	480.464	2.851	.002 <sup>b</sup>
	Residual	4718.336	28	168.512		
	Total	5198.800	29			
a. Dependent Variable: Total_Iklim Organisasi Sekolah						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah						

Berdasarkan dari tabel 4.13 di atas, dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 2.851 dengan tingkat signifikansi  $0,002 < 0,05$ , maka model regresi linear sederhana dapat dipakai untuk memprediksi variabel mutu sekolah atau dengan kata lain bahwa terdapat hubungan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan dengan indikator kinerja guru yang digunakan.

**Tabel 4.14 Koefisien Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.682	21.737		.661	.108
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.388	.230	.304	2.689	.002

a. Dependent Variable : Iklim Organisasi Sekolah

Berdasarkan dari tabel 4.14, dapat diketahui bahwa nilai constant (a) sebesar 13.682, sedangkan nilai untuk kepemimpinan kepala sekolah (b/koefisien regresi) sebesar 0.388, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 13.682 + 0.388X$$

Persamaan di atas dapat diartikan yaitu :

- Konstanta sebesar 13.682, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel iklim organisasi sekolah adalah sebesar 13.682
- Koefisien regresi X sebesar 0.388, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% nilai efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, maka nilai iklim organisasi sekolah bertambah sebesar 0.388. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh

efektivitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap meningkatnya mutu sekolah dengan indikator iklim organisasi sekolah adalah positif.

Berdasarkan dari tabel 4.14 di atas, dasar pengambilan keputusan dalam uji regresi linear sederhana pada penelitian ini yaitu:

- a) Berdasarkan nilai signifikansi : dari tabel coefficient diperoleh nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel meningkatnya mutu sekolah dengan indikator iklim organisasi sekolah dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah.
- b) Jika berdasarkan nilai  $t$  : diketahui nilai  $t_{hitung} 2.689 > t_{tabel} 1.701$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap variabel meningkatnya mutu sekolah dengan indikator iklim organisasi sekolah.

### 4.3 Pembahasan

#### 4.3.1 Pembahasan Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan temuan penelitian secara kualitatif dan kuantitatif menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah cukup efektif dengan indikator yang digunakan yaitu kinerja guru dan juga kelulusan peserta didik serta prestasi-prestasi yang dihasilkan peserta didik SMA Muhammadiyah 1 Medan.

Kepemimpinan kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan merupakan sistem kepemimpinan yang partisipatif - transformasional juga demokrasi. Kepala sekolah memberikan kebebasan bagi guru maupun staff dalam menyampaikan pendapatnya, memberikan kebebasan dan dukungan ketika guru maupun staff untuk melanjutkan pendidikannya lebih tinggi lagi. Namun dibalik kebebasan yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap para pegawainya, bukan berarti kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan tidak tegas. Berdasarkan dari yang dilihat di lapangan bahwa kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan dalam memimpin sangat tegas. Dengan menerapkan kepemimpinan yang partisipatif – transformasional, kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan selalu menghargai pendapat para guru maupun staff sekolah, ide – ide baru, dan lainnya.

Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah merupakan profil sentral sebagai pemimpin dalam dunia pendidikan. Oleh sebab itu, kepala sekolah menghindari kepemimpinan yang otoriter, menghindari gaya kepemimpinan yang akan membuat pola hubungan dengan guru maupun staff di sekolah yang hanya menonjolkan kekuasaan saja, akan tetapi kepala sekolah harus membangun dan mengedepankan pola kerjasama fungsional serta mengerjakan tugas pokoknya sebagai seorang pemimpin di sekolah.

Berdasarkan dari temuan penelitian secara kualitatif dan kuantitatif ini untuk meningkatkan mutu sekolah ini menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah tugasnya tidak hanya memimpin saja, melainkan kepala sekolah harus bisa dalam segala aspek. Menjadi seorang pemimpin, hendaknya memiliki pengetahuan yang luas, memiliki kemampuan dalam berkomunikasi yang baik dan berani pengambilan dalam keputusan, dan lainnya. Berdasarkan dari data yang ditemukan bahwa, kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan memiliki wawasan pengetahuan yang luas, membawa pembaharuan menuju yang lebih baik lagi untuk kemajuan sekolah, melakukan inovasi-inovasi dalam pembelajaran yaitu pembelajaran yang berbasis digital, sehingga dalam hal ini kepala sekolah menyediakan sarana dan prasarana pembelajaran yang berbasis digital. Selain itu juga, kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan memiliki kepribadian yang kuat, tegas dalam memimpin, tenang dan mampu mengontrol emosi, sehingga dengan begitu kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan mampu menempati, menghadapi dan mengendalikan diri disituasi dan kondisi yang rumit sekalipun. Menjadi seorang pemimpin harus mampu dan memiliki komunikasi yang baik sehingga dengan begitu para pegawai akan mudah memahami. Hal ini dapat dilihat bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan memiliki komunikasi yang baik dengan warga sekolah, selain itu juga kepala sekolah tidak pernah putus dalam memotivasi guru dan staff sekolah, menginspirasi guru untuk terus meningkatkan kompetensi diri, serta memberikan penghargaan kepada guru yang disiplin dan memiliki kinerja yang baik. Dengan memiliki kemampuan berkomunikasi

dengan baik maka akan sangat membantu terlaksananya segala kegiatan, program – program yang telah disusun dapat berjalan dengan baik. Kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan juga sebagai seorang pengawas di lingkungan sekolah, hal ini tentu saja dapat dilihat dari kepala sekolah melakukan supervisi selama 3 bulan sekali yang akan dibantu dengan tim supervisi yang dimiliki sekolah. Hal-hal yang disupervisi seperti: supervisi pembelajaran yang dilakukan guru, supervisi pegawai, supervisi sarana dan prasarana, dan lainnya. Tujuan dilakukannya supervisi tersebut dikarenakan untuk melihat sejauh mana program-program yang telah berjalan, agar nantinya dapat dibuat tindak lanjutnya dengan tepat.

#### **4.3.2 Pembahasan Mutu Sekolah**

Sekolah unggulan merupakan sekolah yang secara terus menerus meningkatkan kinerjanya dan menggunakan sumber daya yang dimiliki secara optimal untuk menumbuh kembangkan prestasi siswa secara menyeluruh. Hal ini berarti bukan hanya prestasi akademis saja yang menjadi sasaran untuk ditumbuh kembangkan, melainkan juga potensi psikis, fisik, etik, moral, religi, dan lainnya. Sekolah yang unggul terletak pada bagaimana dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam merancang dan membangun organisasi sekolah. Dengan artian lain, bahwa bagaimana struktur organisasi pada sekolah itu disusun, bagaimana warga sekolah berpartisipasi, bagaimana setiap orang memiliki peran dan tanggung jawab yang sesuai dan bagaimana terjadinya pelimpahan dan pendelegasian wewenang yang disertai tanggung jawab. Oleh sebab itu, kunci utama untuk menjadikan sekolah itu unggul adalah keefektifan dalam pelayanan kepada siswa dengan memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensinya

Oleh karena itu, untuk mewujudkan SMA Muhammadiyah 1 Medan dengan kualitas sistem pendidikan yang efektif dan mutu sekolah yang unggul, maka dalam hal ini peran kepala sengan dibutuhkan. Adanya upaya-upaya serta strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam bekerjasama dengan para guru maupun staff sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan.

Sebagaimana yang dikutip di dalam jurnal administrasi pendidikan oleh Timor, dkk (2018:23), sekolah yang bermutu merupakan sekolah yang meliputi aspek – aspek berikut ini:

1. Fokus pada konsumen

Konsumen yang dimaksud dalam hal ini yaitu peserta didik dan juga orang tua peserta didik. Dalam hal ini, kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan bersama dengan para guru maupun staff lainnya menganggap peserta didik dan orangtua dari peserta didik itu sendiri sebagai pelanggan utama yang wajib diberikan pelayanan yang baik dan ramah.

2. Kepemimpinan

Untuk meningkatkan mutu sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan dalam hal ini dibutuhkan hadirnya peran dari kepala sekolah. Kehadiran pemimpin di sekolah sangat penting, karena dengan begitu kepala sekolah bisa memantau secara langsung progress program sekolah yang sudah dijalani, kepala sekolah juga bisa secara langsung melihat kinerja dari para pegawainya, kepala sekolah bisa menjadi innovator, motivator, dan juga supervisor, bisa cepat dan tanggap dalam pengambilan keputusan jika terjadi disituasi dan kondisi yang rumit serta bisa menjadi contoh tauladan yang baik untuk lainnya, sehingga dengan begitu akan membawa organisasi sekolah kearah yang lebih baik lagi dan akan berdampak dengan meningkatnya mutu sekolah.

3. Keterlibatan orang

Untuk meningkatkan mutu sekolah yang unggul maka dalam hal ini dibutuhkan keterlibatan berbagai pihak yang dibutuhkan untuk bekerjasama dan berkomitmen dengan kepala sekolah. Proses pendidikan tidak akan berjalan dengan baik jika tidak dapat dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, kepala sekolah bersama dengan guru maupun staff lainnya melibatkan orang tua, masyarakat, pemerintah dan lainnya untuk bersama – sama dalam mensukseskan proses kegiatan belajar mengajar di sekolah.

#### 4. Hubungan pemasok yang saling menguntungkan

Dalam meningkatkan mutu sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan, dalam hal ini kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan melakukan kerjasama dengan berbagai pihak seperti TNI/Polri, puskesmas atau dinas kesehatan, perguruan tinggi negeri maupun swasta, dan pihak – pihak lainnya. Adanya kerjasama ini dilakukan dengan tujuan agar memberikan pengalaman – pengalaman yang baru bagi peserta didik dan membantu peserta didik untuk langkah selanjutnya setelah menyelesaikan pendidikannya di SMA Muhammadiyah 1 Medan, hal ini dikarenakan adanya hubungan kerjasama ini memberikan pelatihan – pelatihan baru yang dapat dijadikan bekal untuk mereka.

#### 5. Perbaikan berkelanjutan

Untuk meningkatkan mutu sekolah maka sekolah harus selalu melakukan perbaikan berkelanjutan secara terus menerus. Dalam hal ini, kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan melakukan perbaikan berkelanjutan dari segi output sekolah dan juga input sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan.

Berdasarkan dari data yang diperoleh di lapangan, diperoleh bahwa sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan sudah memenuhi standar nasional pendidikan seperti yang dapat dilihat pada tabel 4.1 di atas. Sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan memiliki akreditasi A “Unggul”. Sekolah yang bermutu bukan hanya dilihat dari akreditasi saja, tapi sekolah yang bermutu dapat dilihat dari output maupun input sekolah. Berdasarkan dari yang ditemukan di lapangan, pada kenyataannya meskipun sudah memiliki akreditasi A “Unggul”, ada hal – hal dari segi output dan input sekolah yang harus diperbaiki dan tingkatkan.

Adapun peningkatan dari segi output sekolah yang dilakukan oleh kepala sekolah yang bekerjasama dengan para guru maupun staff sekolah lainnya, diantaranya yaitu:

- a. Peningkatan capaian hasil belajar peserta didik
- b. Peningkatan keberlanjutan peserta didik ke jenjang yang lebih tinggi

- c. Peningkatan kompetensi vokasi peserta didik sebagai bekal keterampilan hidup peserta didik
- d. Peningkatan Ismubaqur yaitu keislaman, kemuhammadiyah, bahasa dan Al – qur'an dengan tujuan sebagai bekal hidup di dunia dan akhirat.

Sedangkan untuk input sekolah, adapun hal – hal yang harus diperbaiki ataupun ditingkatkan untuk menjadi lebih baik yaitu:

- 1. Kompetensi guru maupun staff sekolah dan kedisiplinan
- 2. Sarana dan prasarana sekolah
- 3. Pelayanan

Adapun perbaikan ataupun peningkatan hal – hal di atas, dilakukan kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan dengan melalui:

- 1. Peningkatan kompetensi guru maupun staff sekolah melalui peningkatan profesionalitas guru maupun staff sekolah dibidangnya masing – masing, pelatihan implementasi kurikulum terbaru, peningkatan kompetensi implementasi metode pembelajaran yang bervariasi, dan peningkatan kompetensi digitalisasi pembelajaran, serta peningkatan kedisiplinan bagi warga sekolah.
- 2. Peningkatan maupun perbaikan dibidang sarana dan prasarana sekolah dilakukan melalui peningkatan sarana dan prasarana sekolah berbasis digital, pemenuhan sarana dan prasarana yang belum tersedia di sekolah, serta perbaikan sarana dan prasarana sekolah yang rusak
- 3. Pelayanan. Pelayanan ini merupakan point penting yang harus diperhatikan agar peserta didik maupun orang tua peserta didik tertarik terhadap sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan. Oleh karena itu, dalam melakukan perbaikan ataupun peningkatan dibidang pelayanan kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan melalui pelayanan prima yang humanis, ramah dan lainnya. Selain itu juga kepala sekolah juga menyediakan digitalisasi pelayanan, misalnya yang terjadi pada bagian pelayanan administrasi. Ketika peserta didik membutuhkan surat keterangan peserta didik aktif, peserta didik mengikuti kegiatan dan surat – surata lainnya maka peserta didik dan orang tua peserta didik tidak

membutuhkan waktu yang lama untuk mendapatkannya serta hal ini juga menguntungkan bagi tenaga administrasi sekolah karena tidak harus mencetaknya, namun apabila peserta didik membutuhkan cetakkannya tidak menjadi halangan juga untuk tenaga administrasi. Selain itu juga, menyediakan digitalisasi pembelajaran dan digitalisasi perpustakaan. Digitalisasi pembelajaran dan digitalisasi perpustakaan ini harus ditingkatkan, hal ini dikarenakan membantu peserta didik dalam mengakses seluruh materi yang dibutuhkan dalam menunjang pembelajaran sehingga menjadikan peserta didik mandiri, selain itu membantu guru sehingga guru tidak harus mencetaknya dan membagikan satu per satu ke peserta. Digitalisasi perpustakaan ini juga perlu ditingkatkan. Adanya digitalisasi perpustakaan ini bertujuan agar memudahkan peserta didik dalam meminjam buku tanpa harus repot pada bagian administrasinya.

Berdasarkan yang sudah dipaparkan di atas, dapat dilihat bahwa sekolah yang sudah memiliki akreditasi dengan sangat baik juga pada kenyataannya di lapangan ditemukan bahwa ada hal – hal yang harus diperbaiki dan ditingkatkan untuk menjadi lebih baik. Sekolah yang bermutu ataupun sekolah yang unggul tidak hanya dilihat dari sebatas akreditasinya saja, melainkan adanya upaya ataupun strategi yang dilakukan kepala sekolah bersama guru maupun staff dalam meningkatkan mutu sekolah melalui peningkatan dari segi output dan input sekolah seperti yang sudah di paparkan di atas.

Keberhasilan dalam meningkatnya mutu sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan saat ini tentu tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah yang bekerjasama dengan guru maupun staff sekolah. Tidak hanya itu saja, kepala sekolah juga membangun komitmen dan bekerjasama dengan pihak-pihak luar sekolah seperti perguruan tinggi, pemerintahan, dan lainnya. Melalui upaya yang telah dilakukan kepala sekolah, diharapkan guru maupun pegawai mampu mematuhi segala peraturan dan kebijakan yang ada di sekolah, dan mampu meningkatkan kompetensi guru maupun

staff sekolah. Sehingga, dengan meningkatnya kompetensi yang dimiliki oleh guru maupun staff sekolah akan berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran nantinya. Hal tersebut nantinya akan berdampak untuk peserta didik. Peserta didik akan mampu mengembangkan secara optimal segala potensi yang ada pada dirinya sehingga sekolah akan mampu mencetak lulusan yang memiliki kompetensi dan daya saing yang tinggi yang tentunya hal ini akan berdampak dalam meningkatnya mutu sekolah juga.

#### **4.3.3 Pembahasan Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah**

Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah juga merupakan profil sentral sebagai pemimpin dalam dunia pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya sekedar sebagai kepala sekolah yang selalu berhak menonjolkan kekuasaannya saja, akan tetapi lebih menanamkan peranannya sebagai pemimpin. Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan, efektivitas kepemimpinan yang terjadi di SMA Muhammadiyah 1 Medan merupakan kepemimpinan yang mewujudkan tujuan sekolah dengan produktif.

Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah di SMA Muhammadiyah dapat dilihat berdasarkan dari segi pelaksanaannya yaitu:

##### **a. Kepala sekolah sebagai innovator**

Berdasarkan dari data-data yang diperoleh dapat dilihat bahwa, kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan sebagai seorang innovator telah dijalani dengan sangat baik sebagai seorang pemimpin di sekolah. berdasarkan dari ide-ide ataupun gagasan baru yang dimiliki oleh kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan menjadikan sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan seperti sekarang ini. Sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan telah berhasil menjadi sekolah penggerak dan menerapkan kurikulum merdeka yang digunakan. Selain itu juga, kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan melakukan pengembangan profesionalisme guru maupun staff sekolah. Pengembangan profesionalisme guru dilakukan kepala sekolah dengan cara mengikutsertakan guru maupun staff dalam berbagai kesempatan pelatihan

maupun pembinaan yang diadakan oleh Dinas Pendidikan maupun yang lainnya. Selain mengikutsertakan guru maupun staff dalam berbagai kegiatan pelatihan, kepala sekolah juga mengikuti pelatihan maupun pembinaan guna untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki. Kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan juga melakukan inovasi dalam pembelajaran. Dalam hal ini kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan yang dilakukan yaitu dengan menyediakan dan memfasilitasi sarana dan prasarana pembelajaran berbasis digital.

b. Kepala sekolah sebagai motivator

Berdasarkan dari data-data yang diperoleh, dapat dilihat bahwa sebagai seorang kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan tidak pernah berhenti dalam memberikan semangat kepada guru, staff sekolah maupun peserta didik SMA Muhammadiyah 1 Medan. Kepala sekolah selalu memberikan semangat kepada para pegawainya untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, untuk selalu mengupgrade diri agar memiliki kemampuan yang lebih *fresh* dalam proses mengajar sehingga nantinya memberikan pengaruh yang positif bagi sekolah. Memberikan semangat kepada peserta didik untuk tidak pernah lelah dalam menuntut ilmu. Kepala sekolah juga akan selalu memberikan penghargaan untuk guru, staff sekolah, maupun peserta didik yang disiplin dan memiliki kinerja yang baik. Kepala sekolah sebagai motivator dapat dilihat dari kepala sekolah yang selalu memberikan fasilitas yang nyaman untuk guru maupun staff sekolah. Dari hal kecil tersebut seperti memberikan fasilitas tempat kerja yang nyaman, hubungan kekeluargaan yang erat, dan lainnya merupakan hal besar bagi mereka dan menjadi semangat dalam bekerja.

c. Kepala sekolah sebagai supervisor

Berdasarkan dari data-data yang diperoleh di SMA Muhammadiyah 1 Medan ditemukan bahwa peran kepala sekolah sebagai supervisor yaitu:

1. Melakukan supervisi pembelajaran yang dilakukan guru,
2. Melakukan supervisi sarana dan prasarana sekolah,
3. Melakukan supervisi pegawai,

Dari kegiatan-kegiatan supervisi di atas, dilakukan kepala sekolah yang bekerjasama dan dibantu oleh tim supervisi yang dimiliki SMA Muhammadiyah 1 Medan. Supervisi tersebut dilakukan oleh kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan selama 3 bulan sekali. Tujuan dilakukan supervisi tersebut yaitu untuk melihat sudah sejauh mana program kerja yang berjalan ataupun untuk melihat sarana dan prasarana yang harus diperbaiki maupun diganti, sehingga dengan begitu kepala sekolah akan mengetahui dan membuat perencanaan tindak lanjut yang tepat.

#### **4.3.4 Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Dijalani Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah**

Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah di SMA Muhammadiyah 1 Medan, dalam hal ini dapat dilihat berdasarkan:

##### **1. Kinerja Guru**

Berdasarkan dari data yang diperoleh di SMA Muhammadiyah 1 Medan, efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah salah satunya dapat dilihat berdasarkan dari kinerja guru maupun staff sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan. Untuk itu dalam hal ini upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru antara lain sebagai berikut:

- a. Mengikutsertakan para guru dalam pelatihan yang disediakan kepala sekolah dengan mendatangkan orang-orang yang ahli dalam bidang, mengikutsertakan pelatihan yang diadakan dinas pendidikan, maupun mengikutsertakan pelatihan yang diselenggarakan oleh Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Medan.
- b. Memberikan reward atau penghargaan.
- c. Memberikan fasilitas yang nyaman untuk para guru dan membangun hubungan kekeluargaan yang erat di sekolah sehingga dengan begitu akan selalu berkomitmen agar terwujudnya kesuksesan sekolah.

Berdasarkan dari kuesioner yang telah dibagikan kepada responden dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 5.126 dengan tingkat signifikansi

$0.032 < 0.05$  dan disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  di tolak. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antar variabel efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah dengan indikator yang digunakan yaitu kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah dengan indikator kinerja guru yang digunakan hanya sebesar 15.5%.

Hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Timor,dkk (2018), dijelaskan bahwa adanya hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru yang lemah namun juga signifikan dan hal tersebut berdampak positif terhadap mutu sekolah sehingga dengan begitu perlu adanya peningkatan kualitas dalam kepemimpinan kepala sekolah sesuai dengan konteks di lapangan.

Selain itu juga, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Faqihudin (2019), dijelaskan bahwa untuk meningkatkan mutu sekolah terdapat peran kepala sekolah sebagai kunci utama dalam mewujudkan sekolah yang bermutu dan berdaya saing tinggi yang disertai dengan faktor-faktor lainnya seperti kinerja guru, memiliki output dibidang akademik maupun non akademik yang memiliki prestasi-prestasi yang bisa bersaing dengan sekolah lainnya. Oleh karena itu, pemimpin yang berkualitas akan menghasilkan sekolah yang berkualitas juga.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru yang cenderung rendah yaitu hanya sebesar 15.5% namun juga signifikan dan bernilai positif terhadap peningkatan mutu sekolah. Oleh karena itu, diperlukan adanya peningkatan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah. Dengan membentuk kualitas kinerja para guru yang unggul dan berkualitas dalam proses pembelajaran maka akan berdampak positif dengan peserta didik dan kegiatan belajar mengajar di sekolah.

## 2. Iklim Organisasi Sekolah

Berdasarkan dari hasil uji yang telah dilakukan, maka dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 2.851 dengan signifikansi yaitu  $0.002 < 0.05$  dan disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antar variabel efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah dengan indikator yang digunakan yaitu iklim organisasi sekolah. Adapun besarnya pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah dengan indikator iklim organisasi sekolah yang digunakan hanya sebesar 27.5%.

Hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Halpin dan Croft dalam Alfian (2019), dijelaskan bahwa ketika sekolah memiliki iklim organisasi sekolah yang positif dan kondusif maka guru – guru, staff sekolah, peserta didik merasa nyaman dan mempunyai keyakinan dan bekerja dalam keadaan gembira, guru tidak akan merasa tertekan dan dapat fokus dalam kegiatan belajar mengajar yang tentu akan menjadi motivasi tersendiri bagi guru untuk lebih meningkatkan kompetensi kinerjanya dan berdampak positif untuk pencapaian hasil belajar peserta didik.

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti juga sejalan dengan penelitian Analisa, dkk (2023), dijelaskan bahwa dalam mengelola iklim sekolah, maka kepala sekolah akan merumuskan nilai – nilai etika, membangkitkan semangat, komitmen, bekerjasama serta saling menghormati dan saling percaya.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori yang dijelaskan oleh Mulyasa (2013), dijelaskan bahwa iklim sekolah yang kondusif dapat ditandai dengan lingkungan belajar yang aman, nyaman, dan tertib sehingga kegiatan belajar mengajar di sekolah dapat dapat efektif.

Adapun untuk mendapatkan iklim organisasi sekolah yang kondusif, yang harus diperhatikan yaitu kemampuan kepala sekolah dalam memimpin dan menjalankan tugas pokok dan peranannya sebagai seorang

pemimpin di sekolah. Di dalam penelitian ini, untuk mendapatkan iklim organisasi sekolah yang kondusif, aman dan nyaman, maka kepala sekolah menjalankan peranannya sebagai seorang pemimpin yaitu kepala sekolah sebagai innovator, motivator dan juga supervisor.

Berdasarkan dari hasil yang diperoleh tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah yang cenderung rendah hanya sebesar 27.5% namun cukup lebih baik dari kinerja guru, sehingga dengan begitu iklim organisasi sekolah bernilai positif terhadap peningkatan mutu sekolah. Dalam hal ini, dengan iklim organisasi sekolah yang positif dan kondusif, maka guru akan nyaman dan yakin untuk meningkatkan kompetensinya demi memberikan pembelajaran yang maksimal kepada siswa. Dengan peningkatan pencapaian hasil belajar yang baik akan berdampak dalam peningkatan mutu sekolah.

### 3. Kelulusan dan Prestasi Peserta Didik

Efektivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target yang telah dicapai, dengan artian lain bahwa semakin besar target yang ingin dicapai maka semakin tinggi efektivitasnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin sekolah juga berhubungan dengan derajat keberhasilan dari mutu sekolah itu sendiri.

Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah di SMA Muhammadiyah 1 Medan, selain berdasarkan indikator kinerja guru, iklim organisasi sekolah, juga dapat dilihat berdasarkan kelulusan peserta didik dalam Ujian Nasional dan juga prestasi-prestasi yang diperoleh oleh peserta didik SMA Muhammadiyah 1 Medan. Adapun hasil persentase yang diperoleh dari berdasarkan kelulusan peserta didik dalam Ujian Nasional, peserta didik yang masuk perguruan tinggi, serta prestasi – prestasi yang diperoleh peserta didik, dengan bantuan MS. Excel yaitu:

**Tabel 4.15 Hasil Persentase Peserta Didik Masuk Perguruan Tinggi dan Prestasi-Prestasi Peserta Didik SMA Muhammadiyah 1 Medan Tahun Ajaran 2022-2023**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Jumlah Keseluruhan Peserta Didik (X, XI, XII)	320	-
Jumlah Peserta Didik Kelas XII	104	-
Jumlah Peserta Didik Masuk Perguruan Tinggi	27	26%
Jumlah Keseluruhan Prestasi Yang Diraih Peserta Didik	100	31%

Dari data di atas, dapat dilihat bahwa pada tahun ajaran 2022-2023 sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan terdapat peserta didik sebanyak 320 orang, dan khusus untuk kelas XII (12) peserta didiknya terdapat 104 orang yang terbagi dengan kelas MIA dan IIS. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa untuk peserta didik yang mengikuti Ujian Nasional sebanyak 104 orang dan dinyatakan 100% lulus, hal ini dapat dilihat pada lampiran 14. Sedangkan untuk peserta didik tahun ajaran 2022-2023 yang masuk Perguruan Tinggi yaitu hanya sebanyak 27 orang, dan jika dipersentasekan hanya diperoleh 26% saja yang bisa masuk Perguruan Tinggi dari 104 peserta didik kelas XII di tahun ajaran 2022-2023. Selain itu juga, di tahun ajaran 2022-2023 peserta didik SMA Muhammadiyah 1 Medan banyak mengikuti perlombaan – perlombaan di bidang akademik maupun non akademik, dan hal ini dapat dilihat pada lampiran 15 untuk data rekapitulasi prestasi – prestasi peserta didik SMA Muhammadiyah 1 Medan bidang akademik maupun non akademik pada tahun ajaran 2022-2023. Oleh karena itu, hasil persentase dari prestasi – prestasi yang diraih peserta didik SMA Muhammadiyah 1 Medan hanya sebesar 31% saja, dan untuk melihat persentase tersebut peneliti menggunakan bantuan MS. Excel.

Dari semua data yang telah diperoleh di atas, dapat dijelaskan bahwa untuk melihat efektif atau tidaknya kepala sekolah dalam memimpin dapat dilihat dari seberapa besar kegiatan atau program-program yang telah

disusun berpengaruh terhadap tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah di SMA Muhammadiyah 1 Medan dalam penelitian ini dapat dilihat dari beberapa indikator yang digunakan, diantaranya yaitu:

1) Kinerja Guru

Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah di SMA Muhammadiyah 1 Medan dengan indikator kinerja guru dapat disimpulkan bahwa hanya sekitar 15.5%. Dengan kata lain bahwa adanya pengaruh antara efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dalam meningkatkan mutu sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

2) Iklim Organisasi Sekolah

Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah di SMA Muhammadiyah 1 Medan dengan indikator iklim organisasi sekolah dapat disimpulkan bahwa hanya sekitar 27.5%. Dengan kata lain bahwa adanya pengaruh antara efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dengan iklim organisasi sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

3) Peserta Didik

Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah di SMA Muhammadiyah 1 Medan dalam hal ini juga dipengaruhi oleh indikator peserta didik. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan dari peserta didik yang masuk ke perguruan tinggi dan prestasi – prestasi yang diraih oleh peserta didik. Dengan artian lain, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah di SMA Muhammadiyah 1 Medan dengan indikator peserta didik yang masuk perguruan tinggi sebesar 26% dan prestasi bidang akademik dan non akademik sebesar 31%.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah dapat dilihat tidak

hanya dari segi peranan kepala sekolah yang dijalani sebagai seorang pemimpin yaitu peran kepala sekolah sebagai innovator, motivator dan supervisor, akan tetapi efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah dapat dilihat dari segi output dan input sekolah seperti kinerja guru, iklim organisasi sekolah, serta peserta didik, dan faktor lainnya. Dalam artian lain, bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah tidak hanya dari peran kepala sekolah saja, akan tetapi kepala sekolah akan bekerjasama dengan berbagai pihak dan ada indikator dari segi output dan input sekolah yang mendukung dalam meningkatkan mutu sekolah.



# UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

## **BAB V**

### **SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **1.1 Simpulan**

Berdasarkan temuan-temuan penelitian sebagaimana yang telah diuraikan di atas, maka kesimpulan penelitian ini sebagai berikut :

- 1.1.1 Kepemimpinan kepala sekolah SMA Muhammadiyah merupakan kepemimpinan yang termasuk ke dalam kategori kepemimpinan partisipatif – transformasional dengan sifat yang demokratis. Maksud dari kepemimpinan ini yaitu kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 menghargai ide-ide baru, pendapat dari para guru maupun staff sekolah dan memberikan kesempatan kepada guru, staff sekolah, peserta didik, wali murid maupun masyarakat untuk berpartisipasi secara optimal tanpa adanya paksaan dalam memajukan dan mencapai tujuan sekolah yang ingin di capai. Kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan memimpin dengan cara yang demokratis dan tegas dalam memimpin. Hal ini dikarenakan segala sesuatunya yang berkaitan dengan perkembangan sekolah maka guru, staff sekolah berhak dalam mengeluarkan pendapatnya, kritikan maupun saran.
- 1.1.2 Mutu sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan sangat baik dengan akreditasi A “Unggul” yang dimilikinya dan sesuai dengan standar nasional pendidikan pada umumnya. Meningkatnya mutu sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan didasarkan atas hadirnya peran kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin seperti kepala sekolah yang berperan dalam innovator, motivator dan supervisor. Selain itu juga, efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah dapat dilihat dari pengaruh indikator lainnya seperti kinerja guru, iklim organisasi sekolah, serta kelulusan peserta didik yang lulus ujian akhir, lulus masuk perguruan tinggi, dan juga prestasi-prestasi yang dihasilkan peserta didik yang nantinya dapat mampu bersaing dengan sekolah lainnya dan membawa nama sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan dengan bangga.

1.1.3 Kepemimpinan kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan yang dijalani cukup efektif dalam meningkatkan mutu sekolah. Efektivitas tersebut dapat dilihat berdasarkan peran kepala sekolah dalam memimpin sebagai:

1. Innovator : kepala sekolah menciptakan inovasi yang berguna bagi sekolah, menyediakan sarana dan prasarana pembelajaran. Contohnya : digitalisasi pembelajaran. Selain itu juga melakukan kegiatan dalam upaya mencapai keberhasilan sekolah melalui usaha eksternal. Contohnya dengan menjalin kerjasama dengan perguruan tinggi, pemerintahan, dan lainnya.
2. Motivator : memotivasi para guru dengan tugas pokok dan fungsinya dalam bekerja, memotivasi para peserta didik agar berprestasi akademik maupun non akademik, dan memberikan penghargaan kepada peserta didik dan guru maupun pegawai yang patuh dan disiplin terhadap segala peraturan dan kebijakan yang ada di sekolah
3. Supervisor : kepala sekolah sebagai seorang pengawas. Dalam hal ini kepala sekolah melakukan supervisi pembelajaran yang dilakukan guru, supervisi sarana dan prasarana, supervisi pegawai. Supervisi ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pencapaian, agar bisa membuat rencana tindakan lanjut.

Pada kenyataannya di lapangan, peneliti juga menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan juga menjalankan peran dan tanggung jawabnya sebagai entrepreneur. Kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan mampu mengembangkan pengelolaan produksi sekolah sebagai sumber belajar para peserta didik. Contohnya budidaya tanaman hidroponik, budidaya ikan dalam ember, pengolahan limbah sampah organik untuk pupuk dan sampah plastik untuk *ecobright*.

1.1.4 Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah di SMA Muhammadiyah 1 Medan dalam hal ini dapat dilihat juga dari pengaruh indikator lainnya. Dari indikator yang digunakan

ini dapat dilihat seberapa besar pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah yang dijalani terhadap indikator – indikator yang digunakan dalam penelitian yang nantinya akan berdampak dalam meningkatnya mutu sekolah. Adapun indikator – indikator tersebut yang mendukung efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah yaitu:

#### 1. Kinerja Guru

Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah di SMA Muhammadiyah 1 Medan dengan indikator kinerja guru dapat disimpulkan bahwa hanya sekitar 15.5%.

#### 2. Iklim Organisasi Sekolah

Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah di SMA Muhammadiyah 1 Medan dengan indikator iklim organisasi sekolah dapat disimpulkan bahwa hanya sekitar 27.5%.

#### 3. Peserta Didik

Indikator peserta didik yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan dari peserta didik yang masuk ke perguruan tinggi dan prestasi – prestasi yang diraih oleh peserta didik. Dengan artian lain bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah di SMA Muhammadiyah 1 Medan dengan indikator peserta didik yang masuk perguruan tinggi sebesar 26% dan prestasi bidang akademik dan non akademik sebesar 31%.

### 3.2 Implikasi

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan bukanlah kepemimpinan dengan gaya otoriter. Kepala sekolah menghindari hubungan antar warga sekolah yang mengandalkan jabatan dan kekuasaan akan tetapi kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan lebih mengedepankan kerjasama fungsional,

menciptakan kondisi sekolah yang akan membuat guru, staff sekolah maupun peserta didik nyaman, aman, bahagia serta percaya diri akan potensial yang ada di dalam diri mereka. Kepemimpinan kepala sekolah membawa pengaruh positif, sehingga dengan begitu akan berpengaruh juga dalam peningkatan mutu sekolah.

2. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dengan meningkatnya kualitas kinerja para guru maupun staff sekolah yang unggul dan berkualitas dalam proses pembelajaran maka akan berdampak positif dengan peserta didik dan kegiatan belajar mengajar di sekolah, yang nantinya akan berdampak pula bagi mutu sekolah.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap iklim organisasi sekolah. Dengan kepala sekolah membangun iklim organisasi sekolah yang positif dan kondusif, maka guru akan nyaman, tidak tertekan dan yakin untuk meningkatkan kompetensinya demi memberikan pembelajaran yang maksimal kepada peserta didik. Dengan peningkatan pencapaian hasil belajar yang baik akan berdampak dalam peningkatan mutu sekolah.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap peserta didik. Dengan banyaknya peserta didik yang bisa masuk perguruan tinggi serta banyaknya prestasi – prestasi yang diperoleh peserta didik akan mengharumkan nama sekolah dan berdampak pula ke mutu sekolah serta menjadi penilaian tersendiri yang positif dan unggul dipandangan masyarakat

### 3.3 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan dari hasil temuan penelitian yang telah dilakukan antara lain yaitu:

- 3.3.1 Diharapkan kepada kepala sekolah SMA Muhammadiyah untuk lebih sering lagi berada di sekolah meskipun tugas dan tanggung jawab kepala sekolah telah terkerjakan dengan baik, program kerja telah disusun dengan rapi di RKAS dan RKS, karena akan menjadi lebih baik lagi jika jiwa, raga dan pikiran kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan berada di sekolah, tidak hanya memantau laporan-laporan saja yang diberikan oleh wakil kepala sekolah.
- 3.3.2 Diharapkan kepada guru SMA Muhammadiyah 1 Medan dan teruntut para guru di sekolah lainnya, menjadi sosok seorang guru yang figurenya digugu dan ditiru oleh peserta didik oleh karena itu harus memperhatikan serta meningkatkan kedisiplinan karena guru yang disiplin akan menciptakan peserta didik yang penuh dengan kedisiplinan dan juga mempertahankan hubungan yang aman, nyaman dan harmonis dengan tim untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu juga, harus tetap memperhatikan cara mengajar agar tidak terjebak dengan system pengajaran yang lama atau system belajar mengajar yang hanya satu arah saja (teacher center) karena hal tersebut dapat membuat peserta didik lebih cepat bosan.
- 3.3.3 Teruntut peneliti sendiri, bahwa hasil tesis ini diharapkan mampu memberikan dampak yang baik bagi SMA Muhammadiyah 1 Medan, dan diharapkan dikemudian hari dapat diteliti lebih dalam lagi oleh peneliti lainnya dengan waktu dan kepemimpinan yang berbeda pula.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Y. Z. 2015. *Manajemen Komunikasi: Filosofi, Konsep dan Aplikasi*. (Bandung : Pustaka Setia).
- Akdon.2008. *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian Untuk Administrasi dan Manajemen*. (Bandung : Dewa Ruchi).
- Arikunto, Suharsimi. 2004. *Dasar – Dasar Supervisi*. (Jakarta : Rineka Cipta).
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Jakarta : Rineka Cipta).
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta : Rineka Cipta).
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Erlangga).
- Barnawi.2017. *Sistem Penjaminan Mutu pendidikan Teori dan Praktik*. (Yogyakarta : Arruz Media).
- Cepi, Triatna. 2015. *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya).
- Faqihudin, Muhammad. 2019. *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Mutu Sekolah*. (Jurnal Dirosah Islamiyah : Vol. 1, No. 1).
- Fatoni, Abdurrahman. 2011. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. (Jakarta : Rineka Cipta).
- Hadi, Sutrisno. 2001. *Metodologi Research Untuk Penulisan Paper, Skripsi, Thesis dan Desertasi*. (Yogyakarta : Penerbit Abadi).
- Handoko, Reksoprodjo. 2014. *Organisasi Perusahaan Teori Struktur dan Perilaku*. (Yogyakarta : BPFE).
- Hasan, Basri. 2014. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Bandung : Pustaka Setia).
- Ikram, Ahmad, dkk. 2019. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah*. (Jurnal Administrasi Pendidikan : Vol. 26, No. 2).
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. (Jakarta : Raja Grafindo Persada).

- Krisbiyanto, Achmad. 2019. *Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MTSN 2 Mojokerto*. (Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 4, No. 1).
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. 2018. *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. (Bandung : Alfabeta).
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2010. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. (Bandung : Refika Aditama).
- Mangkuprawira, S. T. B. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (Jakarta : Ghalia Indonesia).
- Muflihah, Anik, dkk. 2019. *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtida'iyah*. (Quality : Vol. 7 No. 2).
- Mulyasa, E. 2005. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional : Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. (Bandung : PT. Remaja Rosda Karya).
- Mulyasa, E. 2009. *Penelitian Tindakan Madrasah, Meningkatkan Produktivitas Madrasah*. (Bandung : PT. Rosda Karya).
- Mulyasa, E. 2011. *Menjadi Guru Profesional*. (Bandung : Remaja Rosdakarya).
- Mulyasa, E. 2012. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Jakarta : Bumi Aksara).
- Mulyasa, E. 2013. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. (Bandung : PT Remaja Rosdakarya).
- Mulyasa, E. 2022. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Jakarta : PT. Bumi Aksara).
- Musfah, Jejen. 2016. *Analisi Kebijakan Pendidikan*. (Jakarta : Prenadamedia Grop).
- Prasetia, Indra. 2022. *Metodologi Penelitian Pendekatan Teori dan Praktik*. (Medan : UMSU Press).
- Prasetijo, Bekti & Samidjo. 2019. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah*. (Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan (JKPP) : Vol. 1, No. 1).

- Priansa, Donni Juni. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. (Bandung : Alfabeta).
- Priansa, Donni Juni & Rismi Somad. 2014. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Sekolah*. (Bandung : Alfabeta).
- Rahman,& Dkk. 2006. *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*.(Jatinangor : Alqaprint).
- Rivai, Veithzal. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. (Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada).
- Rusyan, A. T., dkk. 2000. *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*. (Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta).
- Sabirin. 2012. *Perencanaan Kepala Sekolah Tentang Pembelajaran*. (Jurnal Tabularasa PPS Unimed : Vol. 9 No. 1).
- Said, Akmad. 2018. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah*. (Evaluasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam : Vol. 2, No. 1).
- Saimin, Muchlas. 2009. *Manajemen Sekolah Panduan Praktis Pengelolaan Sekolah*. (Yogyakarta : Adicita Karya Nusa).
- Siagian, S.P. 2002. *Kiat meningkatkan Produktifitas Kerja*. (Jakarta : PT. Rineka Cipta).
- Sugiyono. 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. (Bandung : Alfabeta).
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. (Bandung : Alfabeta).
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung : CV. Alfabeta).
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung : CV. Alfabeta).
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada).
- Susanto, P. 2016. *Produktivitas Sekolah*. (Bandung : Alfabeta)
- Syafaruddin, dkk.2012. *Inovasi Pendidikan (Suatu Analisis Terhadap Kebijakan Baru Pendidikan), Cet.1*. (Medan : Perdana Publishing).

- Timor, Handriyani, dkk. 2018. *Mutu Sekolah : Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru*. (Jurnal Administrasi Pendidikan :Vol. 25, No. 1).
- Udar, Suharsaputra. 2013. *Administrasi Pendidikan*. (Bandung : PT. Rafika Aditama).
- Usman, Husaini. 2008. *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. (Jakarta : Bumi Aksara).
- Wahjosumidjo.2014. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada).
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada).
- Yamin, H. M., & Maisah.2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. (Jakarta : Gaung Persada).
- Zain, Muhammad. 2017. *Ekonomi dan Bisnis Islam*. (Depok : PT. Raja Grafindo Persada).



## LAMPIRAN 1

## KISI-KISI KUESIONER KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Item	Jumlah	Butir Item Valid	Total	
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Fungsi Inovator	5. Pemrakarsa Pembaharuan Dalam Kegiatan Belajar Mengajar	1, 2, 3	3	1,2,3	3	
		6. Pembaharuan Dalam Pembinaan Guru	4, 5	2	4,5	2	
		7. Pembaharuan Dalam Kegiatan Ekstrakurikuler	6, 7	2	6,7	2	
		8. Menggali Sumber Daya Bersama Komite Sekolah	8, 9	2	8,9	2	
	Fungsi Motivator	8. Kerjasama Kemitraan	10, 11	2	11	1	
		9. Keteladanan	12, 13, 14	3	12,13,14	3	
		10. Demokratis dan Transparan	15, 16	2	15	1	
		11. Penataan Lingkungan Kerja	17, 18	2	17,18	2	
		12. Suasana Kerja Kondusif	19, 20	2	19,20	2	
		13. Pemberian Reward	21, 22, 23, 24	4	21,23,24	3	
		14. Penerapan Sangsi	25, 26	2	25,26	2	
	Fungsi Supervisor	4. Menyusun Program Supervisi Pengajaran	27, 28, 29	3	27,28,29	3	
		5. Melaksanakan Program Supervisi Pengajaran	30, 31, 32	3	30,32	2	
		6. Memanfaatkan Hasil Supervisi Pengajaran	33, 34, 35	3	33,34,35	3	
	<b>JUMLAH</b>				<b>35</b>		<b>31</b>

**LAMPIRAN 2****KUESIONER KEPEMIMPINA KEPALA SEKOLAH****Petunjuk Pengisian :**

Di bawah ini terdapat pernyataan kepemimpinan kepala sekolah, guru diharapkan membaca setiap pernyataan dengan sebaik-baiknya kemudian diminta menjawab pernyataan ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan memberi tanda  $\surd$  (centang) pada kolom jawaban yang tersedia.

Pada kuesioner ini tidak ada jawaban yang benar atau salah untuk setiap pernyataan. Setiap pernyataan disediakan lima kemungkinan jawaban yaitu:

1. ( SS ) = Sangat Sering = 5
2. ( SR ) = Sering = 4
3. ( KK ) = Kadang – Kadang = 3
4. ( JR ) = Jarang = 2
5. ( TP ) = Tidak Pernah = 1

NB : Hanya ada satu pilihan jawaban dalam setiap pernyataan.

NO.	Pernyataan	SS	SR	K K	JR	TP
1.	Kepala sekolah menjadi pemrakarsa pembaharuan untuk kemajuan kegiatan pembelajaran di sekolah					
2.	Kepala sekolah menginformasikan gagasan – gagasan guru tentang KBM kepada semua guru untuk meningkatkan layanan pembelajaran					
3.	Kepala sekolah memiliki inisiatif dalam melakukan pembaharuan program pengajaran di kelas					
4.	Kepala sekolah secara demokratis menerima gagasan – gagasan guru yang inovatif dalam KBM					
5.	Kepala sekolah mengontrol pelaksanaan KBM secara teratur					
6.	Kepala sekolah mengupayakan pembinaan kegiatan ekstra kurikuler di sekolah dilakukan oleh guru-guru yang memiliki kompetensi dalam bidangnya					
7.	Kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan ekstra kurikuler					
8.	Kepala sekolah secara proaktif menggali					

	sumberdaya dari komite sekolah atau masyarakat untuk meningkatkan kualitas layanan KBM					
9.	Kepala sekolah memberikan perhatian khusus kepada guru yang memiliki kreativitas tinggi					
10.	Kepala sekolah mendorong keterlibatan semua guru dalam setiap kegiatan sekolah					
11.	Kepala sekolah memberikan teladan tentang disiplin dalam melaksanakan tugas dan fungsinya					
12.	Kepala sekolah menjadi teladan dalam melaksanakan tugas di sekolah					
13.	Kepala sekolah memiliki keyakinan yang tinggi dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang terkait dengan program sekolah					
14.	Kepala sekolah secara transparan menginformasikan tentang keuangan sekolah					
15.	Kepala sekolah memperhatikan ruang kerja guru dengan menyiapkan fasilitas penunjang yang dibutuhkan					
16.	Kepala sekolah memberikan kebebasan yang seluas – luasnya tanpa kontrol kepada guru dalam melaksanakan tugasnya					
17.	Kepala sekolah menciptakan hubungan yang harmonis untuk terwujudnya suasana kerja yang kondusif/ menyenangkan					
18.	Kepala sekolah bersikap sangat kooperatif sehingga guru senang bekerja dengan kepala sekolah					
19.	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang mampu menunjukkan prestasi kerja yang baik					
20.	Kepala sekolah menghargai segala pendapat yang diberikan oleh guru					
21.	Kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru – guru untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi					
22.	Kepala sekolah secara adil menerapkan sanksi kepada bawahan yang lalai melaksanakan tugas					
23.	Kepala sekolah melakukan pendekatan pribadi (personal) terhadap guru yang dianggap tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya					
24.	Kepala sekolah menyusun program supervise dengan melibatkan beberapa orang guru					
25.	Kepala sekolah menginformasikan program supervisi yang telah disusun kepada seluruh guru					
26.	Program supervisi pengajaran yang dibuat kepala					

	sekolah, selalu mengacu pada peraturan yang berlaku					
27.	Kepala sekolah melaksanakan program supervisi pengajaran berdasarkan program yang telah dibuat					
28.	Kepala sekolah melaksanakan supervisi pengajaran dengan cara melakukan kunjungan kelas pada saat guru mengajar					
29.	Kepala sekolah melakukan identifikasi terhadap masalah pengajaran yang dihadapi guru dari hasil kegiatan supervisi					
30.	Kepala sekolah membantu guru dalam memecahkan permasalahan KBM berdasarkan temuan dalam kegiatan supervisi					
31.	Kepala sekolah memanfaatkan hasil supervisi pengajaran untuk perbaikan pembelajaran yang dilakukan guru					



# UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

## LAMPIRAN 3

## KISI-KISI KUESIONER KINERJA GURU

No.	Indikator Kinerja Guru	Butir Item	Jumlah	Butir Item Valid	Total
1.	Menyusun program pembelajaran	1,2,3,4	4	2,3,4	3
2.	Melaksanakan program pembelajaran	5,6,7,8,9	5	5,6,8	3
3.	Melaksanakan evaluasi belajar	10,11,12,13,14	5	10,11, 13,14	4
4.	Melaksanakan analisis evaluasi belajar	15,16,17,18	4	15,16, 18	3
5.	Melaksanakan program perbaikan dan pengayaan	19,20,21,22	4	20,21,22	3
6.	Menyusun dan melaksanakan program bimbingan dan konseling	23,24,26,25	4	24,26,25	3
7.	Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan dalam pembelajaran	27,28,29,30	4	27, 29,30	3
<b>JUMLAH</b>			<b>30</b>		<b>22</b>

**LAMPIRAN 4****KUESIONER KINERJA GURU**

Nama Guru :  
 Jabatan / Guru MP :  
 Mulai Mengajar Tahun :  
 Petunjuk Pengisian :

1. Dibawah ini terdapat 5 pilihan jawaban yaitu :

SL : Selalu  
 SR : Sering  
 KD : Kadang – Kadang  
 JR : Jarang  
 TP : Tidak Pernah

2. Jawablah pertanyaan di bawah ini sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan saudara, dengan cara memberi tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang saudara pilih (SL, SR, KD, JR atau TP).
3. Jawaban ini murni untuk keilmuan, bukan untuk publikasi.
4. Atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu, Saya ucapkan terima kasih

NB : hanya ada satu jawaban dalam setiap pernyataan.

NO.	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Rencana pembelajaran saya susun berdasarkan analisis kemampuan siswa.					
2.	Sebelum mengajar saya tidak menyiapkan rencana pengajaran.					
3.	Saya merasa tidak memiliki kewajiban bahwa sebelum mengajar harus membuat program terlebih dahulu.					
4.	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat menjelaskan materi.					
5.	Saya berusaha memberikan materi pelajaran mengacu pada buku-buku terbaru sesuai kurikulum yang berlaku.					
6.	Saya tidak menetapkan materi ajaran berdasarkan karakteris siswa.					

7.	Saya memberikan penilaian pada siswa sesuai dengan kemampuan siswa.					
8.	Menilai pekerjaan siswa, saya lakukan secara obyektif.					
9.	Saya tidak memberikan penilaian sesuai dengan kemampuan siswa.					
10.	Saya harus subyektif dalam menilai pekerjaan siswa.					
11.	Saya mengadakan analisis soal yang telah di ujikan.					
12.	Saya mengadakan analisis soal evaluasi belajar sebelum di ujikan.					
13.	Saya tidak perlu mengadakan analisis soal evaluasi belajar sebelum di ujikan.					
14.	Untuk siswa yang nilainya diatas KKM saya berikan pengayaan.					
15.	Saya tidak memberikan bimbingan khusus untuk siswa yang nilainya rendah.					
16.	Saya tidak perlu memberikan pengayaan untuk siswa yang nilainya diatas KKM.					
17.	Saya membuat jadwal tersendiri untuk membimbing siswa yang mengalami masalah dalam belajar.					
18.	Saya tidak memberikan layanan khusus mata pelajaran kepada siswa yang kurang mampu mengikuti pelajaran.					
19.	Saya tidak membuat jadwal tersendiri untuk membimbing siswa yang mengalami masalah dalam belajar.					
20.	Saya meminta kepada teman untuk menilai segala kekurangan saya dalam mengajar.					
21.	Saya tidak meminta kepada teman untuk menilai segala kekurangan dalam proses pembelajaran.					
22.	Saya tidak memperhatikan apabila ada masukan dari teman tentang perbaikan pengajaran.					

## LAMPIRAN 5

## KISI – KISI KUESIONER IKLIM ORGANISASI SEKOLAH

No.	Indikator	Nomor Butir Item Kuesioner		Jumlah
		+	-	
1.	Kerja sama dengan teman	1,2,3,6	4,5	6
2.	Sarana	7,8,9,10,11	-	5
3.	Kondisi lingkunganl	12,13,14	15,16	5
4.	Pembagian tugas	17,18,19,20,21	-	5
5.	Kesejahteraan	22,23,24	25,26	5
6.	Open manajemen	27,28,29,30	-	4
<b>Total</b>				<b>30</b>



**LAMPIRAN 6****KUESIONER IKLIM ORGANISASI SEKOLAH**

Nama Guru :

Jabatan / Guru MP :

Mulai Mengajar Tahun :

Petunjuk Pengisian :

1. Dibawah ini terdapat 5 pilihan jawaban yaitu :

SL : Selalu

SR : Sering

KD : Kadang – Kadang

JR : Jarang

TP : Tidak Pernah

2. Jawablah pertanyaan di bawah ini sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan saudara, dengan cara memberi tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang saudara pilih (SL, SR, KD, JR atau TP).

3. Jawaban ini murni untuk keilmuan, bukan untuk publikasi.

4. Atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu, Saya ucapkan terima kasih

NB : hanya ada satu jawaban dalam setiap pernyataan.

NO	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Rencana pembelajaran saya susun berdasarkan analisis kemampuan siswa.					
2.	Sebelum mengajar saya tidak menyiapkan rencana pengajaran.					
3.	Saya merasa tidak memiliki kewajiban bahwa sebelum mengajar harus membuat program terlebih dahulu.					
4.	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat menjelaskan materi.					
5.	Saya berusaha memberikan materi pelajaran mengacu pada buku-buku terbaru sesuai kurikulum yang berlaku.					
6.	Dalam mengajar saya berusaha menggunakan media pembelajaran.					
7.	Saya tidak menetapkan materi ajaran berdasarkan karakteris siswa.					
8.	Media pembelajaran yang saya gunakan, kadang tidak sesuai dengan materi pelajaran					

	yang diberikan.					
9.	Saya memberikan penilaian pada siswa sesuai dengan kemampuan siswa.					
10.	Soal-soal untuk evaluasi dibuat sesuai dengan materi yang sudah diajarkan kepada siswa.					
11.	Saya harus subyektif dalam menilai pekerjaan siswa.					
12.	Saya mengadakan analisis soal yang telah di ujikan.					
13.	Saya mengadakan analisis soal evaluasi belajar sebelum di ujikan.					
14.	Saya tidak perlu mengadakan analisis soal yang telah di ujikan.					
15.	Saya tidak perlu mengadakan analisis soal evaluasi belajar sebelum di ujikan.					
16.	Untuk siswa yang nilainya rendah saya berikan remedial.					
17.	Untuk siswa yang nilainya diatas KKM saya berikan pengayaan.					
18.	Saya tidak memberikan bimbingan khusus untuk siswa yang nilainya rendah.					
19.	Saya tidak perlu memberikan pengayaan untuk siswa yang nilainya diatas KKM.					
20.	Siswa yang kurang mampu mengikuti pelajaran bersama-sama di kelas, saya berikan klinik mata pelajaran.					
21.	Saya membuat jadwal tersendiri untuk membimbing siswa yang mengalami masalah dalam belajar.					
22.	Saya tidak membuat jadwal tersendiri untuk membimbing siswa yang mengalami masalah dalam belajar					
23.	Saya tidak meminta kepada teman untuk menilai segala kekurangan dalam proses pembelajaran.					
24.	Saya tidak memperhatikan apabila ada masukan dari teman tentang perbaikan pengajaran.					

**LAMPIRAN 7****Draft Wawancara Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan**

1. Sebagai seorang kepala sekolah, bagaimana cara bapak mendisiplinkan para guru maupun staff di sekolah ini jika ada guru maupun staff yang tidak disiplin ? Apakah ada teguran atau sanksi yang diberikan ?
2. Apa yang menjadi strategi atau upaya utama yang dilakukan bapak dalam memimpin SMA Muhammadiyah 1 Medan sehingga nantinya strategi yang telah bapak gunakan dapat membuat meningkatnya mutu sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan ?
3. Apa yang menjadi strategi utama bapak dalam memimpin SMA Muhammadiyah 1 Medan sehingga nantinya strategi yang telah bapak gunakan dapat membuat meningkatnya kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Medan ?
4. Bagaimana bapak mengarahkan bawahan seperti guru / staff administrasi untuk selalu bekerjasama dan kompak dalam meningkatkan mutu sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan ?
5. Bagaimana mutu sekolah pada saat ini ? apakah sudah sesuai dengan SNP atau ada ciri khas tersendiri dari sekolah ini sebagai sekolah yang bermutu ?
6. Sebagai seorang kepala sekolah apa harapan yang anda inginkan untuk kemajuan sekolah ini dimasa kepemimpinan anda yang periode terakhir ini ?

## LAMPIRAN 8

### Draft Wawancara Guru / Staf / Admin SMA Muhammadiyah 1 Medan

1. Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan telah melakukan perencanaan terhadap program kerja Sekolah ?
2. Bagaimana pandangan bapak / ibu sebagai guru melihat cara kepala sekolah dalam memimpin ? apakah kepemimpinan tersebut bersifat otoriter, demokratis, delegatif, transformasional atau transaksional ?
3. Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan telah melakukan tindakan organizing yang tepat terhadap sumber daya yang dimiliki sekolah ?
4. Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan telah melakukan evaluasi terhadap program kerja yang telah berjalan?
5. Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan sudah melakukann pembinaan disiplin dengan memberikan teguran bagi guru yang kurang disiplin dalam proses pembelajaran ?
6. Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan dalam hal mengambil keputusan selalu melibatkan guru –guru ?
7. Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan selalu membantu guru – guru jika ada permasalahan yang sedang mereka hadapi serta memberikan solusinya ?
8. Apakah menurut anda sebagai guru kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan sudah efektif dalam memimpin di sekolah ini ?
9. Kepala sekolah dalam peran pelaksanaannya sebagai innovator, motivator, dan juga supervisor. Apakah ketiga hal tersebut sudah dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin ?
10. Karakter apa yang bapak beserta para guru tanamkan kepada peserta didik agar menjadikan sekolah ini sekolah yang bermutu ?
11. Sebagai seorang tenaga pendidik di sekolah ini, adakah hal yang perlu ditingkatkan oleh kepala sekolah dalam memimpin ? dan juga apa harapan yang diinginkan bapak / ibu sebagai guru untuk kemajuan sekolah ini ?

## LAMPIRAN 9

### HASIL WAWNCARA DENGAN KEPALA SEKOLAH

Narasumber = Bapak Abdullah Ihsan, S.Pd  
Tempat = Ruang Kepala Sekolah  
Tanggal = 16 Oktober 2023  
Peneliti = Ragilia Mei Cahyati

**Peneliti** : Sebagai seorang kepala sekolah, bagaimana cara bapak mendisiplinkan para guru maupun staff di sekolah ini jika ada guru maupun staff yang tidak disiplin ? Apakah ada teguran atau sanksi yang diberikan ?

**Kepsek** : Sebagai seorang pemimpin di sekolah ini, hal utama yang saya lakukan untuk mendisiplinkan guru maupun staff dan juga peserta didik di sekolah ini dengan melakukan himbauan yang berbentuk tata tertib di sekolah ini, baik itu tata tertib untuk guru maupun tata tertib untuk peserta didik. Ketika adanya tata tertib yang berlaku di sekolah ini, namun tidak dipatuhi maka akan saya beri teguran seperti teguran secara lisan dengan memanggil guru yang tidak disiplin dan menegur yang saya lakukan dengan cara melakukan pendekatan, bertanya mengenai hal yang membuat guru tersebut menjadi tidak disiplin lalu diakhiri dengan adanya solusi dan kesepakatan agar tidak terjadi kembali ketidak disiplin tersebut. Jika ketidak disiplin tersebut terjadi berulang dan tidak ada perubahan maka saya membuat teguran tertulis seperti surat peringatan 1 dan surat peringatan 2 serta surat peringatan ke 3 itu yang mengeluarkan pihak yayasan / pihak Pimpinan Daerah Muhammadiyah Medan yang menaungi sekolah ini, jika SP 3 sudah dikeluarkan maka artinya terjadinya pemecatan atau pemberhentian pada guru yang tidak disiplin. Untuk ketidak disiplin peserta didik maka melalui para guru terlebih dahulu yang memberikan sanksi terhadap mereka dan jika tidak ada perubahan maka saya sebagai kepala sekolah yang akan menindak lanjutinya.

**Peneliti** : Apa yang menjadi strategi utama bapak dalam memimpin SMA Muhammadiyah 1 Medan sehingga nantinya strategi yang telah bapak gunakan dapat membuat meningkatnya kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Medan ?

**Kepsek** : Strategi yang saya gunakan dalam memimpin yaitu SERSAN (Serius tapi Santai) karena kita disini merupakan orang – orang dewasa semuanya, tidak ada pembatas antara atasan dan bawahan namun tetap saling menghargai. Selain itu adanya IAT (*Inquiry Apresiatif*) yang mana maksudnya ialah saya memanfaatkan dan memaksimalkan sumber daya yang ada di sekolah ini. Oleh karena itu, untuk melihat kinerja guru yang harus dilakukan adanya monitoring dan evaluasi terhadap kinerja mereka. Supervisi ini dilakukan 3 bulan sekali bersama dengan tim supervisi yang dimiliki sekolah, hal tersebut bertujuan untuk melihat prospek kerja mereka. Ketika mereka memiliki kelemahan atau kekurangan tidak langsung dipecah, maka nantinya akan diadakan pelatihan atau pembinaan untuk semua guru maupun staff di sekolah ini agar nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, ada juga pemberian reward yang saya berikan untuk para guru ataupun staff yang disiplin, yang kinerja kerjanya bagus. Pemberian reward ini bertujuan untuk agar mereka lebih semangat lagi nantinya dalam bertugas.

**Peneliti** : Apa yang menjadi strategi atau upaya utama yang dilakukan bapak dalam memimpin SMA Muhammadiyah 1 Medan sehingga nantinya strategi yang telah bapak gunakan dapat membuat meningkatnya mutu sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan ?

**Kepsek** : Sama halnya seperti strategi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja para guru maupun staff, dalam hal ini juga hal tersebut yang digunakan dalam membuat meningkatnya mutu sekolah. Strategi atau upaya yang saya lakukan untuk meningkatkan mutu sekolah tidak terlepas dari kerjasama dengan para guru maupun staff di sekolah ini. Upaya tersebut yaitu dengan menyusun dan melaksanakan program –

program perencanaan yang sudah disusun di RKAS dan RKS. Program perencanaan disusun sebelum memulai tahun ajaran baru, sehingga nantinya ketika tahun ajaran baru dimulai, program tersebut bisa dijalankan. Selain itu juga, yaitu dengan membangun komitmen kerjasama yang baik dengan para guru maupun staff agar program yang telah direncanakan dapat dijalankan dengan baik. Setelah itu melakukan monitoring dan evaluasi terhadap program – program yang telah berjalan, dengan adanya monitoring dan evaluasi terhadap program – program tersebut kita dapat melihat sudah sejauh mana program tersebut dijalankan, ada kendala atau tidak sehingga nantinya dapat dilakukan tindak lanjutnya terhadap hasil dari monitoring dan evaluasi terhadap program tersebut. Selain upaya – upaya tersebut, adanya upaya lainnya yaitu dengan mencari mitra kerjasama dari luar sekolah untuk kemajuan sekolah ini.

**Peneliti** : Adakah kendala yang bapak dan para guru hadapi dalam meningkatkan mutu sekolah ini ?

**Kepsek** : Setiap perencanaan yang dilakukan pasti akan ada kendala yang dihadapi. Begitu juga dengan upaya – upaya atau perencanaan yang telah disusun untuk meningkatkan mutu sekolah di sekolah ini yaitu sarana dan prasarana di sekolah ini kurang mendukung.

**Peneliti** : Bagaimana bapak mengarahkan bawahan seperti guru / staff administrasi untuk selalu bekerjasama dan kompak dalam meningkatkan mutu sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan ?

**Kepsek** : Seperti yang sudah dikatakan sebelumnya, bahwa di sekolah ini merupakan orang – orang dewasa, tidak ada pembatas antara atasan dan bawahan namun tetap saling menghargai satu sama lain. Karena kita ini sama semua, ketika saya sebagai pemimpin salah maka mereka bisa memberi nasihat begitupun juga jika mereka salah akan ada teguran dan nasihat yang diberikan. Untuk selalu bekerjasama dan kompak di sekolah maka pondasi utamanya yaitu dengan cara membangun hubungan kekeluargaan yang erat terlebih dahulu di sekolah, tidak ada

perbedaan perhatian yang diberikan kepala sekolah dengan guru semua sama dan semua wajib diperhatikan dan layak diberikan reward jika kinerja kerjanya baik. Memberikan fasilitas seperti ruangan kerja guru yang nyaman, kondusif dan lainnya sehingga mereka betah berada di lingkungan sekolah. Serta membangun komitmen untuk selalu bekerjasama dan kompak dalam memajukan sekolah.

**Peneliti** : Bagaimana mutu sekolah pada saat ini ? apakah sudah sesuai dengan SNP atau ada ciri khas tersendiri dari sekolah ini sebagai sekolah yang bermutu ?

**Kepsek** : Mutu sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan ini sudah A “Unggul” dan sudah sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan pada umumnya. Sekolah ini merupakan sekolah penggerak yang sudah menerapkan kurikulum merdeka di dalam proses belajar mengajar. Berdasarkan dari raport pendidikan yang diterima oleh SMA Muhammadiyah 1 Medan ini, meningkatnya mutu sekolah dikarenakan beberapa hal seperti:

- a. Kemampuan Numerasi Murid. Kemampuan ini dengan kategori sedang dan harus ditingkatkan kembali
- b. Karakter Murid. Karakter murid berdasarkan raport pendidikan dengan kategori baik. Karena disekolah ini membentuk karakter murid berdasarkan motto sekolah yaitu beriman dan bertaqwa, disiplin, tanggung jawab, kreatif, kompetitif dalam uhkuwah.
- c. Kondisi Keamanan Sekolah. Kondisi lingkungan di sekolah ini dinilai cukup baik. Lingkungan yang kondusif, nyaman, dan aman menjadikan kegiatan belajar mengajar juga menjadi nyaman.
- d. Kondisi Kebhinekaan Siswa. Hal ini menjadi point utama di sekolah ini dengan kategori sangat baik pada raport pendidikan SMA Muhammadiyah 1 Medan. Tidak adanya kasus pembulian antar peserta didik di lingkungan sekolah, toleransi dan saling menghargai. Di sekolah ini merupakan sekolah yang menerima peserta didik yang memiliki kebutuhan khusus. Peserta didik yang memiliki kebutuhan khusus atau memiliki kelebihan yang diberikan Allah swt di sekolah

ini tidak dibully justru mereka saling menghargai, saling bantu, dan juga tidak ada perbedaan – perbedaan berdasarkan dari segi ekonomi dan lainnya.

- e. Kualiatas Pembelajaran. Kualitas pembelajaran di sekolah ini berdasarkan rapot pendidikan yang dimiliki SMA Muhammadiyah 1 Medan sudah baik.
- f. Kemampuan Literasi Murid. Kemampuan literasi di sekolah ini berdasarkan rapot pendidikan dengan kategori sedang dan harus ditingkatkan kembali. Kemampuan literasi di sekolah ini sedang menurun sehingga hal ini juga yang sedang saya dan para guru lakukan untuk membudayakan membaca pada peserta didik. Sebelum memulai pembelajaran, maka akan diadakan membudayakan membaca terlebih dahulu baik itu membaca Alqur'an yang nantinya bisa disangkut pautkan dengan materi pelajaran maupun membaca buku pelajaran.

Oleh karena itu, ciri khas tersendiri dari sekolah ini yaitu menghasilkan peserta didik yang saling toleransi, menghargai, dan saling membantu. Membangun hubungan kekeluargaan yang erat antar peserta didik, sopan santun terhadap tenaga pendidik, menghasilkan peserta didik tidak hanya pandai dalam bidang akademik saja namun juga dibidang non akademik. Mendidik dan menghasilkan peserta didik dengan karakter beriman dan bertaqwa, jujur, disiplin, bertanggung jawab, kreatif, memiliki jiwa leader di dalam diri mereka, jiwa enterpreuner dan lainnya sehingga nantinya ketika mereka telah selesai dari sekolah ini mereka mampu bersaing dan berkompetisi dengan sekolah – sekolah lainnya selain itu juga hal utamanya mereka harus memiliki adab, sopan santun karena orang yang berilmu belum tentu memiliki adab yang baik namun orang yang beradab sudah tentu memiliki ilmu

**Peneliti** : Sebagai seorang kepala sekolah apa harapan yang anda inginkan untuk kemajuan sekolah ini dimasa kepemimpinan anda yang periode terakhir ini ?

**Kepsek** : Mampu mewujudkan visi sekolah dengan cara meningkatkan kompetensi sebagai kepala sekolah, meningkatkan kompetensi guru,

pegawai serta membangun sinergi dan berkolaborasi dengan guru, pegawai, serta stakeholder sekolah lainnya, dan juga bersinergi dan bekerjasama dengan pihak – pihak pendukung lainnya guna mewujudkan visi misi sekolah.



# UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**LAMPIRAN 10**

**HASIL WAWANCARA DENGAN GURU / STAFF / ADMIN SEKOLAH  
SMA MUHAMMADIYAH 1 MEDAN**

Narasumber : Bapak Ivansyah Ali, S.Pd

Tanggal : 18 Oktober 2023

Tempat : Ruang Guru SMA Muhammadiyah 1 Medan

Peneliti : Ragilia Mei Cahyati

<b>Bapak Ivansyah Ali, S.Pd Guru TIK SMA Muhammadiyah 1 Medan</b>		
<b>No.</b>	<b>Pertanyaan Peneliti</b>	<b>Jawaban Dari Responden</b>
1.	Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan telah melakukan perencanaan terhadap program kerja Sekolah dengan baik ?	Menurut saya sudah. Segala sesuatunya mengenai rencana kerja sekolah beserta anggaran – anggaran yang nantinya dibutuhkan sudah tercantum di dalam RKS dan RKAS. Kepala sekolah nantinya akan bekerjasama dengan wakilnya dalam hal mencatat apa – apa saja yang dibutuhkan atau barang – barang yang berkaitan dengan proses pembelajaran yang harus diperbaiki maka akan dicatat dan semua itu dilakukan sebelum memasuki tahun ajaran baru sehingga ketika sudah mulai masuk tahun ajaran baru sudah beres semua.
2.	Bagaimana pandangan bapak / ibu sebagai guru melihat cara kepala sekolah dalam memimpin ? apakah kepemimpinan tersebut bersifat otoriter, demokratis, delegatif, transformasional atau transaksional ?	Kepala sekolah dalam memimpin menggunakan cara yang bersifat demokratis. Karena di sekolah ini merupakan perkumpulan orang – orang yang sudah dewasa sehingga pembawaan kepala sekolah dalam memimpin juga serius tapi santai dan beliau menerapkan system IAT (inquiry apresiatif) yang mana system ini yaitu memanfaatkan segala sumber daya yang ada di sekolah ini, mengambil kelemahan dari sumber daya yang ada untuk dijadikan kekuatan. Kelemahan tersebut nantinya bisa diurus dengan pembinaan dan lainnya.
3.	Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan telah melakukan tindakan organizing yang tepat terhadap sumber	Iya sudah sangat tepat. Pengelolaan sumber daya di sekolah seperti guru beliau menerapkan system ambil

	<p>daya yang dimiliki sekolah ?</p>	<p>kelemahan seorang guru untuk dijadikan kekuatan. Kelemahan seorang guru bisa diatasi dengan pelatihan ataupun pembinaan sehingga dengan begitu tidak langsung dipecah. Selain itu juga pengelolaan mengenai segala anggaran pembiayaan sekolah, pengembangan kurikulum, pengelolaan sarana dan prasarana sekolah, pelayanan terhadap siswa dan wali murid serta memiliki hubungan baik dengan mitra – mitra maupun hubungan sekolah dengan lingkungan.</p>
4.	<p>Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan telah melakukan evaluasi terhadap program kerja yang telah berjalan?</p>	<p>Iya. Monitoring dan evaluasi terhadap program kerja maupun monitoring dan evaluasi terhadap kinerja guru dilakukan 3 bulan sekali. Hal tersebut dilakukan kepala sekolah bersama dengan tim supervisi yang dimiliki sekolah. Hasil dari evaluasi nantinya akan menjadi penindak lanjutannya.</p>
5.	<p>Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan sudah melakukan pembinaan disiplin dengan memberikan teguran bagi guru yang kurang disiplin dalam proses pembelajaran ?</p>	<p>Sudah, untuk pembinaan disiplin itu jika ada guru yang tidak disiplin maka kepala sekolah akan memanggil guru tersebut untuk ditanyakan hal utama yang menjadi penyebab guru kurang disiplin atau terlambat sehingga nantinya akan diberikan pandangan / pendapat oleh kepala sekolah sehingga guru tersebut bisa menyimpulkan sendiri solusi dari permasalahan ketidakdisiplinan tersebut. Jika masih tidak disiplin maka kepala sekolah akan membuat surat peringatan. Ketidakdisiplinan seorang guru nantinya akan dicatat di dalam buku putih.</p>
6.	<p>Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan dalam hal mengambil keputusan selalu melibatkan guru – guru ?</p>	<p>Kepemimpinan yang beliau jalani merupakan kepemimpinan yang bersifat demokratis sehingga segala sesuatunya pasti akan melibatkan guru – guru. Kepala sekolah nantinya akan berdiskusi terlebih dahulu dengan wakilnya setelah itu akan membuka forum yang melibatkan pendapat guru maupun staff di sekolah ini. Dengan</p>

		begitu guru maupun staff di sekolah akan merasa dianggap dan dihargai.
7.	Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan selalu membantu guru – guru jika ada permasalahan yang sedang mereka hadapi serta memberikan solusinya ?	Kepala sekolah akan selalu membantu dan memberikan solusi ketika ada permasalahan. Hubungan kekeluargaan di sekolah ini sangat erat sehingga ketika ada guru yang mengalami permasalahan antara guru dengan guru, guru dengan siswa ataupun guru dengan orang tua murid maka kepala sekolah akan turun tangan untuk menyelesaikannya. Namun ketika permasalahan tersebut masih bisa ditangani oleh guru saja maka kepala sekolah akan tetap memantau saja.
8.	Kepala sekolah dalam peran pelaksanaannya sebagai innovator, motivator, dan juga supervisor. Apakah ketiga hal tersebut sudah dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin ?	Kepala sekolah merupakan manajerial sekolah sehingga tentu saja kepala sekolah di sekolah ini sudah melakukan perannya sebagai innovator, motivator dan juga supervisor. Sebagai innovator yang dapat terlihat nyata yaitu pada bangunan sekolah ini, sarana dan prasaranan sekolah yang bisa digunakan, menjadikan sekolah ini sekolah penggerak, dan memperoleh mitra – mitra di luar sekolah untuk bekerjasama dengan sekolah yang nantinya dapat menjadi jalan untuk peserta didik di sekolah. Kepala sekolah sebagai motivator, beliau tidak pernah putus dalam menyemangati para guru maupun staff untuk melanjutkan pendidikan lebih tinggi lagi agar nantinya membawa pengaruh positif untuk sekolah, memberikan reward bagi guru yang memiliki kedisiplinan yang tinggi. Serta kepala sekolah sebagai supervisor juga sudah dilakukan. Dengan melakukan evaluasi dan monitoring yang dilakukan 3 bulan sekali bersama dengan tim supervisi yang dimiliki sekolah.
9.	Apakah menurut anda sebagai guru kepala	Sudah. Dengan strategi yang beliau

	<p>sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan sudah efektif dalam memimpin di sekolah ini ?</p>	<p>terapkan dan jalankan dalam memimpin sekolah ini, dengan segala rencana program kerja dan juga anggarannya semua sudah tercatat dengan rapi, memanfaatkan dan mengelola sumber daya yang ada di sekolah ini dengan baik, serta dalam pelaksanaannya kepala sekolah sebagai manajerial semua sudah dilakukannya dengan baik sehingga kepemimpinan beliau cukup efektif dan menghasilkan perubahan positif untuk sekolah.</p>
10.	<p>Karakter apa yang bapak beserta para guru tanamkan kepada peserta didik agar menjadikan sekolah ini sekolah yang bermutu ?</p>	<p>Karakter yang diterapkan tentu saja peserta didik yang harus memiliki iman dan taqwa. Karakter yang mengutamakan adab dan sopan santun terlebih dahulu. Jujur, disiplin, tanggung jawab, memiliki jiwa bersaing yang tinggi, memiliki jiwa kepemimpinan, bernalar kritis, mandiri. Sehingga ketika mereka nantinya selesai dari sekolah ini mereka mampu bersaing diluar sana dengan sekolah – sekolah lainnya, dan tetap mengutamakan iman, adab dan sopan santun.</p>
11.	<p>Sebagai seorang tenaga pendidik di sekolah ini, adakah hal yang perlu ditingkatkan oleh kepala sekolah dalam memimpin ? dan juga apa harapan yang diinginkan bapak / ibu sebagai guru untuk kemajuan sekolah ini ?</p>	<p>Sebagai seorang guru tentunya menginginkan agar kedepannya sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan banyak diminati dan diberikan kepercayaan oleh orang tua murid untuk anak anaknya belajar di sekolah ini, tetap kompak serta hubungan kekeluargaan yang semakin erat.</p>

**LAMPIRAN 11**

**HASIL WAWANCARA DENGAN GURU / STAFF / ADMIN SEKOLAH  
SMA MUHAMMADIYAH 1 MEDAN**

Narasumber : Ibu Nuri Andriani, S.Pd

Tanggal : 18 Oktober 2023

Tempat : Ruang Guru SMA Muhammadiyah 1 Medan

Peneliti : Ragilia Mei Cahyati

<b>Ibu Nuri Andriani, S.Pd Guru Biologi SMA Muhammadiyah 1 Medan</b>		
<b>No.</b>	<b>Pertanyaan Peneliti</b>	<b>Jawaban Dari Responden</b>
1.	Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan telah melakukan perencanaan terhadap program kerja Sekolah ?	Sudah. Biasa segala perencanaan terhadap program kerja sudah tercatat oleh kepala sekolah dan wakilnya di dalam RKS dan RKAS, dan hal tersebut dilakukan sebelum memulai tahun ajaran baru sehingga ketika memasuki tahun ajaran baru sudah bisa dilaksanakan dan digunakan. Perencanaan tersebut biasa disusun untuk satu tahun ke depan.
2.	Bagaimana pandangan bapak / ibu sebagai guru melihat cara kepala sekolah dalam memimpin ? apakah kepemimpinan tersebut bersifat otoriter, demokratis, delegatif, transformasional atau transaksional ?	Kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah secara demokratis. Segala sesuatu yang berhubungan dengan perkembangan sekolah maka kepala sekolah akan memusyawarakannya terlebih dahulu dan mendengarkan pendapat dari para guru maupun staff di sekolah ini.
3.	Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan telah melakukan tindakan organizing yang tepat terhadap sumber daya yang dimiliki sekolah ?	Menurut saya sudah. Terlihat dari kepala sekolah yang tidak langsung memecat guru ketika guru tersebut memiliki kelemahan atau kekurangan namun beliau memberikan pelatihan ataupun pembinaan pada semuanya agar guru – guru ataupun staff disini selalu mengupgrade diri sehingga nantinya membawa pengaruh positif dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah
4.	Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan telah melakukan evaluasi terhadap program kerja yang telah berjalan?	Sudah juga. Namun disini kepala sekolah dalam melakukan evaluasi terhadap program kerja yang telah tersusun dan evaluasi terhadap kinerja guru dibantu dengan tim supervisi yang dimiliki sekolah, sehingga dalam hal

		monitoring dan evaluasi ada yang ditangani kepala sekolah langsung dan ada juga yang ditangani oleh tim supervisi sehingga nantinya hasil akan dilaporkan ke kepala sekolah dan akan ada tindakan lanjutannya.
5.	Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan sudah melakukan pembinaan disiplin dengan memberikan teguran bagi guru yang kurang disiplin dalam proses pembelajaran ?	Pembinaan disiplin di sekolah ini bersifat lisan maupun tulisan. Lisan nantinya kepala sekolah akan menegur secara langsung namun tidak dihadapan lainnya dan tulisan berupa surat peringatan. Untuk menciptakan kedisiplinan kepada peserta didik maka dimulai dari kita sebagai seorang guru. Jika ingin melihat peserta didik disiplin maka guru juga harus disiplin dan tidak telat dalam bekerja. Sebagai seorang guru kita itu ditiru oleh peserta didik. Oleh karena itu, disiplin dalam bekerja ini sangat penting untuk kemajuan sekolah.
6.	Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan dalam hal mengambil keputusan selalu melibatkan guru – guru ?	Iya kepala sekolah dalam mengambil segala sesuatu yang berkaitan dengan perkembangan sekolah akan selalu memusyawarakannya dan melibatkan pendapat dari guru maupun staff di sekolah ini
7.	Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan selalu membantu guru – guru jika ada permasalahan yang sedang mereka hadapi serta memberikan solusinya ?	Iya. Namun dilihat dari kasusnya terlebih dahulu, jika permasalahan murid dengan guru masih bisa ditangani oleh guru maka kepala sekolah akan tetap memantau. Akan tetapi jika sudah melibatkan orang tua dengan murid maka kepala sekolah yang akan turun tangan membantu menyelesaikan permasalahan tersebut dengan memberikan solusinya agar permasalahan tidak melebar. Begitu juga dalam hal permasalahan guru dengan guru maka kepala sekolah langsung turun tangan agar permasalahan selesai dan tidak mengurangi rasa kekeluargaan di sekolah ini.
8.	Kepala sekolah dalam peran pelaksanaannya sebagai innovator, motivator, dan juga supervisor. Apakah ketiga hal tersebut sudah	Ketiga hal tersebut sudah dilakukan kepala sekolah dengan baik. Adanya supervise yang dilakukan kepala sekolah

	dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin ?	ini akan membuat para guru maupun staff lainnya tidak lalai dalam tugas dan tanggung jawabnya. Tugas guru tidak hanya sekedar mengajar saja lalu pulang, namun dengan adanya kegiatan supervise ini akan membuat guru lebih matang dalam mengajar karena otomatis guru akan mempersiapkan segala administrasinya, segala perangkat pembelajaran dan lainnya. Terlebih lagi dalam sekolah ini sudah memakai Kurikulum Merdeka sehingga guru lebih dituntut untuk matang dalam mempersiapkan semuanya sebelum memulai pembelajaran.
9.	Apakah menurut anda sebagai guru kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan sudah efektif dalam memimpin di sekolah ini ?	Sudah cukup efektif dan segala perencanaan program kerja beserta anggarannya sudah tercatat dengan rapi. Segala hasil dari evaluasi juga ada tindak lanjutnya seperti jika ada guru yang memiliki kelemahan di IT maka akan ada pelatihan dan pembinaan yang diberikan kepala sekolah untuk semua guru ataupun staff di sekolah ini.
10.	Karakter apa yang bapak beserta para guru tanamkan kepada peserta didik agar menjadikan sekolah ini sekolah yang bermutu ?	Karakter yang diterapkan beriman dan bertakwa. Sebelum memulai pembelajaran biasanya saya sebagai guru menyuruh peserta didik untuk membaca Al-Qur'an ataupun berdoa bersama. Materi pelajaran akan dikaitkan dengan isi Al-Qur'an dan penerapannya dalam kehidupan sehari sehari. Selain itu jujur, disiplin, bertanggung jawab, mandiri, toleransi yang tinggi, bernalar kritis dan lainnya.
11.	Sebagai seorang tenaga pendidik di sekolah ini, adakah hal yang perlu ditingkatkan oleh kepala sekolah dalam memimpin ? dan juga apa harapan yang diinginkan bapak / ibu sebagai guru untuk kemajuan sekolah ini ?	Sebagai seorang guru tentunya menginginkan sekolah ini lebih banyak diterima oleh masyarakat, menjadikan sekolah yang menciptakan peserta didik yang tidak hanya pandai di akademik saja namun seimbang dengan non akademiknya.

**LAMPIRAN 12**

**HASIL WAWANCARA DENGAN GURU / STAFF / ADMIN SEKOLAH  
SMA MUHAMMADIYAH 1 MEDAN**

Narasumber : Bapak Muhammad Aidil Syukri, S.Pd

Tanggal : 18 Oktober 2023

Tempat : Ruang Guru SMA Muhammadiyah 1 Medan

Peneliti : Ragilia Mei Cahyati

<b>Bapak Muhammad Aidil Syukri, S.Pd Sebagai KTU SMA Muhammadiyah 1 Medan</b>		
<b>No.</b>	<b>Pertanyaan Peneliti</b>	<b>Jawaban Dari Responden</b>
1.	Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan telah melakukan perencanaan terhadap program kerja Sekolah ?	Menurut saya kepala sekolah sebagai seorang pemimpin tentunya sudah mempersiapkan berbagai perencanaan dan program kerja, ini tentunya dapat kami ketahui ketika mengikuti rapat, dan sudah tersusun rapi di RKS dan RKAS yang dimiliki sekolah, selain itu juga kepala sekolah selalu melakukan evaluasi terhadap program kerja yang sedang dijalani.
2.	Bagaimana pandangan bapak / ibu sebagai guru melihat cara kepala sekolah dalam memimpin ? apakah kepemimpinan tersebut bersifat otoriter, demokratis, delegatif, transformasional atau transaksional ?	Kepemimpinan kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan ini bersifat Demokratis.
3.	Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan telah melakukan tindakan organizing yang tepat terhadap sumber daya yang dimiliki sekolah ?	Sudah dilakukan kepala sekolah dengan baik.
4.	Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan telah melakukan evaluasi terhadap program kerja yang telah berjalan?	Adanya perencanaan program kerja tentunya akan adanya monitoring dan evaluasi yang dijalankan. Kepala sekolah akan melakukan monitoring dan evaluasi terhadap program kerja yang sudah berjalan dilakukan 3 bulan sekali bersama dengan tim supervisi sekolah.
5.	Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan sudah melakukann pembinaan disiplin dengan memberikan teguran bagi guru yang kurang disiplin dalam proses	Sudah. Pembinaan disiplin disini jika kesalahan bersifat ringan maka kepala sekolah menegurnya secara langsung namun tidak dihadapan

	pembelajaran ?	yang lainnya. Namun jika permasalahan kedisiplinan tersebut berat kepala sekolah akan membuat surat peringatan. Setiap tindak ketidak disiplin tersebut tercatat disebuah buku putih yang dimiliki sekolah.
6.	Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan dalam hal mengambil keputusan selalu melibatkan guru – guru ?	Sudah, kepala sekolah selalu melibatkan kami dalam membuat aturan ataupun segala sesuatu yang berkaitan dengan perkembangan sekolah selalu melibatkan guru maupun staff.
7.	Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan selalu membantu guru – guru jika ada permasalahan yang sedang mereka hadapi serta memberikan solusinya ?	Kepala sekolah akan menjadi garda terdepan di lingkungan sekolah. Kepala sekolah akan membantu para guru dan memberikan solusinya.
8.	Kepala sekolah dalam peran pelaksanaannya sebagai innovator, motivator, dan juga supervisor. Apakah ketiga hal tersebut sudah dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin ?	Kepala sekolah sebagai innovator, motivator, supervisor dan bahkan kepala sekolah juga sebagai kepala sekolah juga sebagai enterpreuner semua sudah dilakukan kepala sekolah dengan baik. Intinya kepala sekolah sebagai seorang manajerial itu sudah dilakukan dengan baik. Segala perencanaan terhadap program kerja telah tercatat dan tersusun rapi dalam bentuk RKS dan RKAS serta program apa saja yang akan ingin dilakukan selama satu tahun ke depan juga sudah tersusun. Kepala sekolah juga sebagai entrepreneur di sekolah ini.
9.	Apakah menurut anda sebagai guru kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan sudah efektif dalam memimpin di sekolah ini ?	Sudah efektif.
10.	Karakter apa yang bapak beserta para guru tanamkan kepada peserta didik agar menjadikan sekolah ini sekolah yang bermutu ?	Sebagai seorang KTU saya tidak bertugas masuk dan mengajar di kelas maupun di luar kelas, namun menurut saya para guru akan menerapkan karakter untuk peserta didik yang tidak jauh – jauh dari karakter sekolah dan motto sekolah. Siddiq, Amanah, Fathonah, Tabligh dan Istiqomah. Disiplin, tanggung

		jawab, kreatif, kompetitif dalam ukhuwah.
11.	Sebagai seorang tenaga pendidik di sekolah ini, adakah hal yang perlu ditingkatkan oleh kepala sekolah dalam memimpin ? dan juga apa harapan yang diinginkan bapak / ibu sebagai guru untuk kemajuan sekolah ini ?	Sebagai seorang KTU di sekolah ini berharap agar sekolah ini lebih maju dan berkembang lagi mengikuti perubahan zaman dan kurikulum yang berlaku.



# UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**LAMPIRAN 13****HASIL WAWANCARA DENGAN GURU / STAFF / ADMIN SEKOLAH****SMA MUHAMMADIYAH 1 MEDAN**

Narasumber : Ibu Astri Nurul A Tarigan, S.Pd

Tanggal : 18 Oktober 2023

Tempat : Ruang Guru SMA Muhammadiyah 1 Medan

Peneliti : Ragilia Mei Cahyati

<b>Ibu Astri Nurul A. Tarigan, S.Pd Guru B. Indo SMA Muhammadiyah 1 Medan</b>		
<b>No.</b>	<b>Pertanyaan Peneliti</b>	<b>Jawaban Dari Responden</b>
1.	Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan telah melakukan perencanaan terhadap program kerja Sekolah dengan baik ?	Kepala sekolah telah melakukan perencanaan terhadap program kerja dengan baik, semua tersusun rapi di program kerja. Sebelum memasuki tahun ajaran baru kepala sekolah sudah meminta wakilnya untuk mendata apa saja yang perlu untuk menunjang proses pembelajaran yang akan di jalani. Kemudian disusunlah oleh kepala sekolah dalam bentuk RKS dan RKAS, serta program apa saja yang ingin dilakukan dalam setahun ke depan.
2.	Bagaimana pandangan bapak / ibu sebagai guru melihat cara kepala sekolah dalam memimpin ? apakah kepemimpinan tersebut bersifat otoriter, demokratis, delegatif, transformasional atau transaksional ?	Kepemimpinan yang dilakukan dilakukan kepala sekolah di sekolah kami bersifat demokratis, karena kepala sekolah selalu mendengar segala keluhan kami dan mencari jalan keluar bersama dengan masalah yang kami hadapi terutama tentang proses pembelajaran dan pengembangan diri sebagai guru.
3.	Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan telah melakukan tindakan organizing yang tepat terhadap sumber daya yang dimiliki sekolah ?	Iya, kepala sekolah sudah melakukan tindakan organizing yang tepat terhadap sumber daya yang dimiliki sekolah. Kepala sekolah sudah dengan tepat melakukan pengelolaan sumber daya sekolah, dalam kaitannya dengan perencanaan dan evaluasi program sekolah seperti : pengembangan kurikulum pembelajaran, pengelolaan ketenagaan, sarana dan sumber belajar, keuangan, pelayanan siswa dan hubungan sekolah dengan masyarakat
4.	Apakah menurut anda kepala sekolah SMA	Iya, kepala sekolah telah melakukan

	Muhammadiyah 1 Medan telah melakukan evaluasi terhadap program kerja yang telah berjalan?	monitoring dan evaluasi / supervisi terhadap kinerja guru maupun program kerja lainnya. Evaluasi untuk merefleksikan apa yang perlu ditingkatkan dan memperbaiki jika ada yang perlu diperbaharui dalam proses pembelajaran, sehingga kita bisa mengetahui apa saja kekurangan dan kelebihan kita sebagai guru.
5.	Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan sudah melakukann pembinaan disiplin dengan memberikan teguran bagi guru yang kurang disiplin dalam proses pembelajaran ?	Iya. Tindakan pembinaan bagi guru ataupun staff di sekolah yang kurang disiplin maka kepala sekolah akan menegurnya namun tidak dengan cara menegur di depan yang lainnya. Teguran tersebut bisa berbentuk lisan maupun tulisan.
6.	Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan dalam hal mengambil keputusan selalu melibatkan guru – guru ?	Dalam pengambilan keputusan kepala sekolah perlu melibatkan guru dengan jalan bermusyawarah. Untuk pertama kali kepala sekolah disekolah kami bermusyawarah dengan wakilnya, jika sudah mencapai kesepakatan , maka kepala sekolah mengumpulkan guru untuk kembali keputusan secara bermusayarah. Melibatkan guru dalam pengambilan keputusan tujuannya agar menghasilkan hubungan yang harmonis antara guru dan kepala sekolah sehingga dengan demikian guru dapat meningkatkan semangat belajar dan melaksanakan tugas lebih optimal karena mereka diajak bermusyawarah saat pengambilan keputusan.
7.	Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan selalu membantu guru – guru jika ada permasalahan yang sedang mereka hadapi serta memberikan solusinya ?	Iya kepala sekolah selalu menengahi ketika ada permasalahan yang terjadi baik yang terjadi dengan guru itu sendiri, antara guru dengan guru, guru dengan siswa, guru dengan orang tua murid. Semua segera diluruskan dan diselesaikan kepek serta memberikan solusi terbaik baik sehingga tidak timbul perdebatan. Kepala sekolah yang menengahi dan memberi solusi jika ada perdebatan atau permasalahan yang terjadi sehingga menemukan solusi yang terbaik.
8.	Kepala sekolah dalam peran pelaksanaannya	Menurut saya kepala sekolah sudah

	<p>sebagai innovator, motivator, dan juga supervisor. Apakah ketiga hal tersebut sudah dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin ?</p>	<p>menjadi innovator, motivator dan supervisor. Karena kepala sekolah di sekolah ini sebagai innovator kepala sekolah sudah mempunyai ide-ide yang bagus dalam pengembangan sekolah salah satunya sekolah kita sudah mendapat sebagai sekolah penggerak di angkatan kedua. Sebagai motivator kepala sekolah kami juga selalu memotivasi gurunya untuk jauh lebih berkembang dan mengupgrade diri agar memiliki kemampuan yang lebih fresh dalam proses mengajar dan sebagai supervisor kepala sekolah bertanggung jawab dalam pengelolaan sekolah agar sekolah lebih maju dan berkembang. Bagi saya ketiga hal tersebut sudah dilakukan kepala sekolah kami demi kemajuan guru, siswa dan sekolah yang dipimpinnya.</p>
9.	<p>Apakah menurut anda sebagai guru kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan sudah efektif dalam memimpin di sekolah ini ?</p>	<p>Kepimimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah kami sudah efektif karena beliau sudah benar-benar dengan tersusun dan terprogram apa saja yang dilakukan untuk pengembangan warga sekolah dan sekolah ini.</p>
10.	<p>Karakter apa yang bapak beserta para guru tanamkan kepada peserta didik agar menjadikan sekolah ini sekolah yang bermutu ?</p>	<p>Sebagai seorang guru karakter yang saya terapkan kepada siswa adalah beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa dan berakhlak yang baik, karena jika kita tidak memiliki iman maka kita akan tidak tentu arah dan kita harus menerapkan berakhlak yang baik adalah siswa memiliki adab yang baik terhadap siapapun dan dimanapun. Bertanggung jawab, disiplin, mandiri dan bernalar kritis.</p>
11.	<p>Sebagai seorang tenaga pendidik di sekolah ini, adakah hal yang perlu ditingkatkan oleh kepala sekolah dalam memimpin ? dan juga apa harapan yang diinginkan bapak / ibu sebagai guru untuk kemajuan sekolah ini ?</p>	<p>Sebagai guru harapannya adalah kita selalu tetap menjaga tanggung jawab, kedisiplinan, komunikasi dengan warga sekolah agar semakin terciptanya harmonisasi dilingkungan sekolah agar sekolah ini semakin maju dan banyak diminati oleh masyarakat</p>

**LAMPIRAN 14**

**HASIL WAWANCARA DENGAN GURU / STAFF / ADMIN SEKOLAH  
SMA MUHAMMADIYAH 1 MEDAN**

Narasumber : Bapak Muhammad Farhan, S.Pd

Tanggal : 17 Oktober 2023

Tempat : Ruang Guru SMA Muhammadiyah 1 Medan

Peneliti : Ragilia Mei Cahyati

<b>Bapak Muhammad Farhan, S.Pd Guru PAI SMA Muhammadiyah 1 Medan</b>		
<b>No.</b>	<b>Pertanyaan Peneliti</b>	<b>Jawaban Dari Responden</b>
1.	Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan telah melakukan perencanaan terhadap program kerja Sekolah ?	Iya sudah. Kepala sekolah sudah melakukan perencanaan terhadap program kerja sekolah dengan baik. Perencanaan program kerja telah tercatat di RKS dan RKAS.
2.	Bagaimana pandangan bapak / ibu sebagai guru melihat cara kepala sekolah dalam memimpin ? apakah kepemimpinan tersebut bersifat otoriter, demokratis, delegatif, transformasional atau transaksional ?	Kepemimpinan yang dijalani oleh Bapak Abdullah Ihsan, S.Pd sebagai kepala sekolah bersifat demokratis.
3.	Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan telah melakukan tindakan organizing yang tepat terhadap sumber daya yang dimiliki sekolah ?	Iya sudah melakukan tindakan organizing yang tepat. Dimulai dari menempatkan para guru maupun staff dibidangnya masing masing, pengelolaan keuangan, sarana dan prasarana sekolah dan lainnya.
4.	Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan telah melakukan evaluasi terhadap program kerja yang telah berjalan?	Iya sudah. Evaluasi terhadap program sudah terjadwal dilakukan 3 bulan sekali.
5.	Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan sudah melakukann pembinaan disiplin dengan memberikan teguran bagi guru yang kurang disiplin dalam proses pembelajaran ?	Pembinaan kedisiplinan sudah tentu dilakukan. Adanya peraturan di sekolah tentunya untuk dipatuhi. Ketika ada yang melanggar maka kepala sekolah akan menegur, dan jika tetap lalai maka kepala sekolah akan memberikan surat peringatan.
6.	Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan dalam hal mengambil keputusan selalu melibatkan guru – guru ?	Ya, benar, kepala sekolah melibatkan kami para guru jika ada permasalahan atau merancang peraturan sekolah, merancang program – program kerja yang akan dijalani untuk kemajuan sekolah semuanya melibatkan para guru maupun staff.

7.	Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan selalu membantu guru – guru jika ada permasalahan yang sedang mereka hadapi serta memberikan solusinya ?	Kepala sekolah selalu membantu guru – guru jika ada permasalahan yang sedang mereka hadapi serta memberikan solusinya. Seperti halnya saya sendiri pernah diberikan bantuan ketika saya mengalami kesulitan dalam menghadapi beberapa siswa yang sulit ditangani, dan bapak kepala sekolah melakukan diskusi dengan saya bersama sama dalam mencari solusinya
8.	Kepala sekolah dalam peran pelaksanaannya sebagai innovator, motivator, dan juga supervisor. Apakah ketiga hal tersebut sudah dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin ?	Kepala sekolah dalam pelaksanaannya yaitu sebagai manajerial sekolah, tentunya kepala sekolah sebagai innovator, motivator dan juga supervisor sudah dilakukan kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan ini dengan baik. Dengan memberikan fasilitas seperti ruang kerja guru yang nyaman, lingkungan sekolah yang nyaman dan kondusif dan lainnya. Sehingga hal tersebut menjadi motivasi yang tinggi untuk para guru maupun staff dalam bekerja.
9.	Apakah menurut anda sebagai guru kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan sudah efektif dalam memimpin di sekolah ini ?	Menurut saya sudah efektif.
10.	Karakter apa yang bapak beserta para guru tanamkan kepada peserta didik agar menjadikan sekolah ini sekolah yang bermutu ?	Sebagai seorang guru agama, tentu karakter yang mendasar yang saya tanamkan kepada peserta didik yaitu beriman dan bertaqwa, jujur, beradab dan sopan santun terhadap orang yang lebih tua dari mereka. Dengan iman dan taqwa hidup akan lebih terarah.
11.	Sebagai seorang tenaga pendidik di sekolah ini, adakah hal yang perlu ditingkatkan oleh kepala sekolah dalam memimpin ? dan juga apa harapan yang diinginkan bapak / ibu sebagai guru untuk kemajuan sekolah ini ?	Untuk menjadikan sekolah yang maju dan berkembang, tentunya tidak terlepas dari kinerja kita sebagai guru, oleh karena itu sebagai seorang guru kita harus meningkatkan kompetensi kita sebagai guru, selalu mengupgrade diri mengikuti perkembangan dan perubahan zaman maupun kurikulum yang berlaku.

**LAMPIRAN 15****HASIL WAWANCARA DENGAN GURU / STAFF / ADMIN SEKOLAH****SMA MUHAMMADIYAH 1 MEDAN**

Narasumber : Ibu Khairunnisa, S.Pd  
 Tanggal : 19 Oktober 2023  
 Tempat : Ruang Guru SMA Muhammadiyah 1 Medan  
 Peneliti : Ragilia Mei Cahyati

<b>Ibu Khairunnisa, S.Pd Guru Matematika SMA Muhammadiyah 1 Medan</b>		
<b>No.</b>	<b>Pertanyaan Peneliti</b>	<b>Jawaban Dari Responden</b>
1.	Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan telah melakukan perencanaan terhadap program kerja Sekolah ?	Iya sudah kepala sekolah sudah melakukan perencanaan terhadap program kerja sekolah.
2.	Bagaimana pandangan bapak / ibu sebagai guru melihat cara kepala sekolah dalam memimpin ? apakah kepemimpinan tersebut bersifat otoriter, demokratis, delegatif, transformasional atau transaksional ?	Kepemimpinan yang dijalani oleh kepala sekolah bersifat demokratis.
3.	Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan telah melakukan tindakan organizing yang tepat terhadap sumber daya yang dimiliki sekolah ?	Iya kepala sekolah sudah melakukan organizing terhadap sumber daya yang dimiliki sekolah dengan baik.
4.	Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan telah melakukan evaluasi terhadap program kerja yang telah berjalan?	Kegiatan evaluasi terhadap program kerja dan evaluasi kinerja guru sudah terjadwal 3 bulan sekali. Namun biasanya tiap bulan kepala sekolah akan mengadakan rapat, dan kegiatan rapat tersebut bertujuan untuk mendengarkan keluhan kesah, ataupun permasalahan – permasalahan yang dihadapi para guru maupun staff serta memberikan solusi di dalamnya.
5.	Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan sudah melakukann pembinaan disiplin dengan memberikan teguran bagi guru yang kurang disiplin dalam proses pembelajaran ?	Pembinaan kedisiplinan terhadap para pegawainya sudah tentu dilakukan agar menjadi contoh yang baik untuk peserta didik. Jika kesalahan bersifat ringan maka kepala sekolah akan menegur secara langsung, namun jika sudah masuk ke ranah yang berat kepala sekolah akan memberikan surat peringatan 1,2 dan pringatan ke 3 itu bersumber dari pihak yang di atas Kepala Sekolah.
6.	Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan dalam hal mengambil	Segala sesuatunya yang berkaitan dengan kemajuan sekolah tentu saja kepala

	keputusan selalu melibatkan guru – guru ?	sekolah selalu melibatkan para pegawainya.
7.	Apakah menurut anda kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan selalu membantu guru – guru jika ada permasalahan yang sedang mereka hadapi serta memberikan solusinya ?	Kepala sekolah akan selalu membantu para pegawainya dan memberikan solusinya ketika ada permasalahan. Sehingga hal tersebut menjadikan motivasi tersendiri bagi mereka karena memiliki kepala sekolah yang tidak sombong.
8.	Kepala sekolah dalam peran pelaksanaannya sebagai innovator, motivator, dan juga supervisor. Apakah ketiga hal tersebut sudah dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin ?	Kepala sekolah sebagai innovator, motivator dan juga supervisor sudah dilakukan dengan baik selama 2 periode beliau menjabat. Kepala sekolah sebagai motivator sudah dijalankan dengan baik. Hal ini dikarenakan bapak kepala sekolah selalu memotivasi para gurunya untuk jauh lebih berkembang dan mengupgrade diri agar memiliki kemampuan yang lebih fresh dalam proses belajar mengajar. Bapak kepala sekolah juga tidak membatasi gerak para gurunya dan bahkan bapak kepala sekolah juga mengizinkan jika para gurunya melanjutkan pendidikannya ke tingkat yang lebih tinggi. Dan tak pula adanya reward yang diberikan terhadap para bawahannya sehingga menjadikan para guru semangat dalam kerja.
9.	Apakah menurut anda sebagai guru kepala sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan sudah efektif dalam memimpin di sekolah ini ?	Selama 2 periode yang beliau jalankan sudah cukup efektif. Ketika ada kendala atau kekurangan itu manusiawi karena kepala sekolah juga hanya manusia biasa yang tidak luput dari sebuah kesalahan, yang terpenting tidak membawa pengaruh buruk terhadap sekolah.
10.	Karakter apa yang bapak beserta para guru tanamkan kepada peserta didik agar menjadikan sekolah ini sekolah yang bermutu ?	Karakter yang jujur, tegas, disiplin, kreatif dan bernalar kritis.
11.	Sebagai seorang tenaga pendidik di sekolah ini, adakah hal yang perlu ditingkatkan oleh kepala sekolah dalam memimpin ? dan juga apa harapan yang diinginkan bapak / ibu sebagai guru untuk kemajuan sekolah ini ?	Setiap seorang guru pasti menginginkan sekolahnya lebih maju dan berkembang seperti sekolah – sekolah lainnya begitu juga dengan saya yang menginginkan SMA Muhammadiyah 1 Medan ini mampu bersaing dengan sekolah – sekolah SMA lainnya baik itu Negeri maupun Swasta.

## LAMPIRAN 16

**TABEL REKAPITULASI KELULUSAN PESERTA DIDIK DAN DAFTAR PRESTASI PESERTA DIDIK SMA  
MUHAMMADIYAH 1 MEDAN**

Tabel 4.2 Rekapitulasi Kelulusan Peserta Didik SMA Muhammadiyah 1 Medan

No	Nama Sekolah	NPSN	N/S	KUR	IPA						
					DPUS (BIOUN)	Jumlah yang mengikuti ujian	Jumlah yang tidak mengikuti ujian	Lulus	%	Tidak Lulus	%
1	SMA MUHAMMADIYAH 1 MEDAN	10210909	S	2013	69	69	0	69	100%	0	100%

No	Nama Sekolah	NPSN	N/S	KUR	IPS						
					DPUS (BIOUN)	Jumlah yang mengikuti ujian	Jumlah yang tidak mengikuti ujian	Lulus	%	Tidak Lulus	%
1	SMA MUHAMMADIYAH 1 MEDAN	10210909	S	2013	35	35	0	35	100%	0	100%

No	Nama Sekolah	NPSN	N/S	KUR	Total Keseluruhan (IPA dan IPS)						
					DPUS (BIOUN)	Jumlah yang mengikuti ujian	Jumlah yang tidak mengikuti ujian	Lulus	%	Tidak Lulus	%
1	SMA MUHAMMADIYAH 1 MEDAN	10210909	S	2013	104	104	0	104	100%	0	100%
<b>Jumlah Rekap Keseluruhan Kelulusan</b>					<b>104</b>	<b>104</b>	<b>0</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>	<b>100%</b>

Adapun data peserta didik yang lulus dalam Perguruan Tinggi di tahun 2019 antara lain sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Rekapitulasi Peserta Didik SMA Muhammadiyah 1 Medan Lulus Perguruan Tinggi.**

NO.	NAMA SISWA	PTN	JURUSAN	JALUR MASUK
1.	Dimas Haikal Nasrul	USU	Kimia	SNMPTN
2.	Ardiansyah	Intitut Teknologi Sumatera Utara	Teknik Geofisika	SNMPTN
3.	Ilyas Hakim	Institut Teknologi Sumatera Utara	Fisika	SNMPTN
4.	Rizky Syahputra	UNSYIAH KUALA	Agribisnis	SNMPTN
5.	M. Aulia Rizkinta Sitepu	USU	Peternakan	SNMPTN
6.	Nabilah Habsyah Lubis	UNIMED	Biologi	SNMPTN
7.	Intan Permata Sari	Universitas Negeri Padang	PG - PAUD	SNMPTN
8.	M. Roskan Hanif	Universitas Andalas	Akuntansi	SNMPTN
9.	Adlaini Noor Harahap	UNIMED	Pendidikan Bahasa Jerman	SNMPTN
10	Nauval Virgi Andana	USU	Sastra Inggris	SNMPTN

11.	Anesya	UNIMED	PPKN	SNMPTN
12.	Nadiyah Mega Lestari	Universitas Negeri Padang	Bimbingan & Konseling	SNMPTN
13.	Rizky Fachru Rahman	UINSU	Studi Agama Islam	SPAN – PTKIN
14.	Alya Arsanti	IAIN Malikulsaleh Lhokseumawe	PIAUD	SPAN – PTKIN
15.	Kalimaji Murni	UINSU	Asuransi Syari'ah	SPAN – PTKIN
16.	M. Fariski	IAIN Bukit Tinggi	Ilmu Hadist	SPAN – PTKIN
17.	Hartati Ningsih	IAIN Malikulsaleh Lhokseumawe	Bimbingan & Konseling Islam	SPAN – PTKIN

Adapun data peserta didik yang lulus dalam Perguruan Tinggi Negeri di tahun 2020 antara lain sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Rekapitulasi Peserta Didik SMA Muhammadiyah 1 Medan Lulus Perguruan Tinggi**

NO.	NAMA SISWA	PTN	JURUSAN	JALUR MASUK
1.	Farhany Mayora	Universitas Andalas	Sastra Inggris	SNMPTN
2.	Ghina Zahrah	Unveristas Andalas	Biologi	SNMPTN
3.	Putri Andini	USU	Ilmu Perpustakaan	SNMPTN
4.	Fitri Agustia	USU	Ilmu Kesejahteraan Sosial	SNMPTN
5.	Khalida Humairah	USU	Biologi	SNMPTN
6.	Nashwa Maharani Viesta	USU	Ilmu Hukum	SNMPTN
7.	Jasmine Javera	USU	Manajemen	SNMPTN
8.	M. Rahnur Saniago	USU	Psikologi	SNMPTN
9.	Alisyah Madani	USU	Kehutanan	SNMPTN
10.	Apriansyah Irgiadi	USU	Peternakan	SNMPTN
11.	M. Farhan Hazehary	UPN Veteran Yogyakarta	Ilmu Komunikasi	SNMPTN
12.	Dwigilang Sera Atmaja	Institut Seni Indonesia Yogya	Design Interior	SNMPTN
13.	Noratul Zahra	Politeknik Negeri Medan	D3 Keuangan & Perbankan	SNMPN
14.	Sanita Nasution	Politeknik Negeri Medan	D3 Akuntansi	SNMPN

15.	Bina Pratama	UNIMED	PKO	SNMPTN
16.	M. Fachreza Syahputra	UNSYIAH KUALA	Sosiologi	SNMPTN
17.	Bintang Anugrah	UNSYIAH KUALA	PPKN	SNMPTN
18.	Dara Amelia	UNSYIAH KUALA	Pendidikan Ekonomi	SNMPTN
19.	Reza Maulana	Universitas Negeri Padang	Pendidikan Sejarah	SNMPTN
20.	Resha Indriani	UINSU	Manajemen Dakwah	SPAN – PTKIN
21.	Dhio Rizki Ananda	UINSU	Pend. Bahasa Inggris	SPAN – PTKIN
22.	M. Bagas Bintang Siregar	UINSU	BK Pendidikan Islam	SPAN – PTKIN
23.	M. Rabbani	UINSU	Pendidikan IPS	SPAN – PTKIN
24.	Shah Umar Hazrian	UINSU	Pendidikan Bahasa Arab	SPAN – PTKIN
25.	Ahnaf Istiqlal Berutu	UINSU	BK Pendidikan Islam	SPAN – PTKIN
26.	Siti Aisyah	IAIN Bukit Tinggi	Sosiologi Agama	SPAN – PTKIN
27.	Rayfarandi	IAIN Bukit Tinggi	Pend. Teknik Informatika	SPAN – PTKIN
28.	Dila Rizki Amanda	IAIN Malikulsaleh Lhokseumawe	Tadris Bahasa Indonesia	SPAN – PTKIN
29.	Alya Tarisa Bari	IAIN Malikulsaleh Lhokseumawe	Tadris Matematika	SPAN – PTKIN
30.	Trima Indah Marpaung	IAIN Malikulsaleh Lhokseumawe	PGMI	SPAN – PTKIN

Adapun data peserta didik yang lulus dalam Perguruan Tinggi Negeri di tahun 2021 antara lain sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Rekapitulasi Peserta Didik SMA Muhammadiyah 1 Medan Lulus Perguruan Tinggi**

NO.	NAMA SISWA	PTN	JURUSAN	JALUR MASUK
1.	M. Saddam Rafiq Siddiq	USU	Teknik Sipil	SNMPTN
2.	Muhammad Mukhlis	USU	Kimia	SNMPTN
3.	M. Bintang Raihan	Institut Seni Indonesia	Fotografi	SNMPTN
4.	Rizki Ananda Putri Septiani	USU	Sastra Inggris	SNMPTN
5.	Rindiani	USU	Ilmu Kesejahteraan Sosial	SNMPTN

6.	Annisa Putri	USU	Ilmu Hukum	SNMPTN
7.	Putri Arta Ananda	Universitas Negeri Padang	Bimbingan Konseling	SNMPTN
8.	Siti Nurhaliza	USU	Ilmu Perpustakaan	SNMPTN
9.	Imam Rafi	USU	Kehutanan	SNMPTN
10.	Yoca Salsabila Zatapi	UNIMED	Pend. Olahraga	SNMPTN
11.	Muhammad Rafi	USU	Psikologi	SNMPTN
12.	Putri Rahmadhani	UNIMED	Bimbingan Konseling	SBMPTN
13.	Tiara Salsabila	UNSYIAH KUALA	Agroteknologi	SBMPTN
14.	Mutiara Akbar Nasution	UNIMED	Bisnis Digital	SBMPTN
15.	M. Fadillah	Politeknik Negeri Medan	Administrasi Bisnis	SBMPN Polmed
16.	Nurfadilah Mulyadi	POLTEKES	Farmasi	PMDP Poltekes
17.	Friska Lyanda Hilman	POLTEKES	Gizi	PMDP Poltekes
18.	Zahratunnisa	POLTEKES	Gizi	PMDP Poltekes
19.	Ilham Jaya Kesuma	UINSU	Studi Agama Islam	SPAN – PTKIN
20.	Muhammad Rafi	IAIN Batusangkar	Jurnalistik Islam	SPAN – PTKIN
21.	Naswan	IAIN Batusangkar	Hukum Ekonomi Syari'ah	SPAN – PTKIN
22.	Zahratunnisa	IAIN Malikulsaleh Lhokseumawe	Hukum Tata Negara	SPAN – PKIN
23.	Dede Endriko	UINSU	Perbankan Syari'ah	UM – PTKIN
24.	Zidanul Akbar	UINSU	Ilmu Komputer	UM – PTKIN
25.	Rizkie Ragilita	UINSU	Ekonomi Islam	UM – PTKIN
26.	Athifa Radella Tabina	UINSU	Pendidikan IPS	UM – PTKIN
27.	Cindy Satika Lesmana	UINSU	Komunikasi & Penyiaran Islam	UM – PTKIN
28.	M. Fachri Ramadhan	UINSU	Ilmu Pidana Islam	UM – PTKIN

Adapun data peserta didik yang lulus dalam Perguruan Tinggi Negeri pada tahun ajaran 2022 / 2023 antara lain sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Rekapitulasi Peserta Didik SMA Muhammadiyah 1 Medan Lulus Perguruan Tinggi**

No.	Nama	Kelas	PTN	Program Studi	Jalur Masuk
1.	ROBBIE ARMAYA Nst	XII MIA 1	UNIMED	PENDIDIKAN KEPELATIAHN OLAHRAGA (PKO)	SNPMB
2.	MUHAMMAD NUR SYAHPUTRA	XII MIA 1	UNIMED	PENDIDIKAN JASMANI KESEHATAN & REKREASI	SNPMB
3.	SYAMIMI SYAMILAH AZIM	XII MIA 1	USU	MANAJEMEN SUMBER DAYA PERAIRAN	SNPMB
4.	RARA ANGGRAINI AZHARI	XII MIA 1	USU	KIMIA	SNPMB
5.	DENI ARMANSYAH	XII MIA 1	USU	KEHUTANAN	SNPMB
6.	NURFIDA YATI	XII MIA 2	UNIMED	PGSD	SNPMB
7.	SUNDARI CANTIKA	XII MIA 2	USU	TEKNIK KIMIA	SNPMB
8.	DHEA APRILIA HIDAYANTI	XII MIA 2	USU	TEKNIK INDUSTRI	SNPMB
9.	FAHRUSY MUGHSAFFA	XII MIA 2	POLMED	TEKNIK MESIN	SNPMB
10.	M. RASYID RIDHO	XII MIA 2	UNIV. ANDALAS	AGROEKOTEKNOLOGI	SNPMB
11.	NABILA PUTRI HARAHAP	XII MIA 2	UNIMED	PG - PIAUD	SNPMB
12.	HIDAYATULLAH AL RASYID	XII MIA 2	USU	TEKNIK ELEKTRO	SNPMB
13.	MUHAMMAD SYUKRON JAZILA	XII MIA 2	USU	ILMU KOMPUTER	SNPMB
14.	AHMAD FURQON ADILA	XII MIA 2	USU	TEKNIK LINGKUNGAN	SNPMB
15.	M. AZIZ GUNAWAN	XII MIA 2	USU	SASTRA JEPANG	SNPMB
16.	DANDY PERMANA RIDWAN	XII MIA 2	USU	SASTRA ARAB	SNPMB
17.	ADE YOLANDA	XII IIS	UNIMED	PEND. BAHASA DAN	SNPMB

				SASTRA INDONESIA	
18.	SHELLA APRILIA	XII IIS	UNIMED	PGSD (PGSD)	SNPMB
19.	NAZLIA FAHIRA	XII IIS	UNIMED	PEND. GEOGRAFI	SNPMB
20.	FADIA APRILLIA	XII IIS	UNIMED	MANAJEMEN	SNPMB
21.	ANNISA RAHMA SIREGAR	XII IIS	USU	ILMU POLITIK	SNPMB
22.	RANI ELFARIZA	XII IIS	USU	PPKN	SNPMB
23.	RIZKY SYAHBARI DAMANIK	XII IIS	UNIMED	PEND. ANTROPOLOGI	SNPMB
24.	FAWWAZ AL HILMI NASUTION	XII IIS	USU	SASTRA INDONESIA	SNPMB
25.	RIO RAMADAN TANJUNG	XII IIS	UNIMED	ILMU EKONOMI	SNPMB
26.	HAFFINDRA AN - NASYWA	XII MIA 1	Poltekes Medan	FARMASI	SPMB
27.	DHEA APRILIA HIDAYANTI	XII MIA 1	Poltekes Medan	GIZI	SPMB



## LAMPIRAN 17

**REKAPITULASI PEROLEHAN PRESTASI PESERTA DIDIK SMA MUHAMMADIYAH 1 MEDAN BIDANG  
AKADEMIK DAN NON AKADEMIK**

Tabel 4.7 Rekapitulasi Prestasi-Prestasi Peserta Didik SMA Muhammadiyah 1 Medan Bidang Akademik dan Non Akademik

NO.	NAMA	KELAS	PRESTASI	PELAKSANA
1.	Al- Hadi Mukhsin	X 1	<b>Juara I Kelas C PutraPrapopnas</b>	KEMENPORA
2.	Nazlia Fahira	XII IIS	<b>Juara III Kelas C PutriPrapopnas</b>	KEMENPORA
3.	Raisya Amalia	XI IIS	<b>Juara I Kelas D PutriPrapopnas</b>	KEMENPORA
4.	Syafiza Talita Naila	Pramuka SMA Muhammadiyah1 Medan	<b>Raimuna Nasional XII2023 Mewakili Sumatera Utara</b>	Kwartir Nasional
5.	Azmi AuliaSyahputra	XI MIA 1	<b>Medali Perak Olimpiade SejarahTingkat Nasional</b>	Liga Olimpiade
6.	Khalil Razan	XI 2	<b>Peraih Medali Perak Olimpiade Pelajar Nasional MatematikaSMA</b>	Liga Olimpiade
7.	Alexandra Azzahra Barus	XII IIS	<b>Peraih Medali perakTingkat Nasional “Olimpiade SOSHUM Tingkat Nasional” MataPelajaran Ekonomi Tingkat SMA/SMK/MASederajat</b>	Garuda Sains Indonesia
8.	Tengku Syakillah	XI MIA 1	<b>Medali PerungguOlimpiade FisikaTingkat Nasional</b>	Smart Student
9.	Tengku Syakillah	XI MIA 1	<b>Medali Perak Olimpiade KimiaTingkat Nasional</b>	Liga Olimpiade
10.	Tengku Syakillah	XI MIA 1	<b>Medali Perunggu Olimpiade Kimia LevelNasional</b>	Smart Student
11.	Robi Armaya	XII MIA 1	<b>Juara 1 Kelas D Putra Seleksi Proponas</b>	Pemprov Sumatera Utara
12.	Nazlia Fahira	XII IIS	<b>Juara I Kelas C PutriOpen Turnamen se-Sumut</b>	Pemprov Sumatera Utara
13.	Geraldi Azuri Satria	XI MIA 1	<b>Juara II Kelas C PutraOpen Turnamen se- Sumut</b>	Pemprov Sumatera Utara

14.	Danil Aditya	X 4	<b>Juara III Kelas B Putra Open Turnamen se- Sumut</b>	Pemprov Sumatera Utara
15.	Robbi Armaya	XII MIA 1	<b>Juara III Kelas D Putra Open Turnamen se- Sumut</b>	Pemprov Sumatera Utara
16.	M. Raihan Sitompul	XII MIA 2	<b>Juara III Kelas E Putra Open Turnamen se- Sumut</b>	Pemprov Sumatera Utara
17.	Syafiza Talita Naila	Pramuka SMA Muhammadiyah 1 Medan	<b>Raimuna Daerah Sumatera Utara VII 2023 Mewakili Kota Medan dan Menjadi Peserta Terbaik</b>	Kwartir Daerah Sumatera Utara
18.	M. Jem Khairil Saleh Siregar	XII IIS	<b>Harapan III Provinsi Sumatera Utara “Bahasa Inggris” – Olimpiade Sains Jenius Indonesia</b>	Genius Competition
19.	M. Jem Khairil Saleh Siregar	XII IIS	<b>Juara III Provinsi Sumatera Utara “Geografi” – Olimpiade Sains Jenius Indonesia</b>	Genius Competition
20.	Danyl Aditya	X 4	<b>Juara I Kelas B Putra Kejuaraan Piala Wali Kota Tahun 2022</b>	Wali Kota Medan
21.	M. Nabil	X 4	<b>Juara I Kelas D Putra Kejuaraan Piala Wali Kota Tahun 2022</b>	Wali Kota Medan
22.	Raisya Amalia	XI IIS	<b>Juara I Kelas D Putri Kejuaraan Piala Wali Kota Tahun 2022</b>	Wali Kota Medan
23.	Geraldi Azuri Satria	XI MIA 1	<b>Juara II Kelas C Putra Kejuaraan Piala Wali Kota Tahun 2022</b>	Wali Kota Medan
24.	Danyl Aditya	X 4	<b>Juara I Kelas B Putra Pekan Olahraga Pelajar Kota Medan (POPKOT)</b>	Dispora Kota Medan
25.	M. Nabil	X 4	<b>Juara I Kelas D Putra Pekan Olahraga Pelajar Kota Medan (POPKOT)</b>	Dispora Kota Medan
26.	Raisya Amalia	XI IIS	<b>Juara I Kelas B Putri Pekan Olahraga Pelajar Kota Medan (POPKOT)</b>	Dispora Kota

				Medan
27.	Geraldi Azuri Satria	XI MIA 1	<b>Juara III Kelas C Putra Pekan Olahraga Pelajar Kota Medan (POPKOT)</b>	Dispora Kota Medan
28.	Sumaiyatul Khoiriah	X 4	<b>Juara III Tahfidz 1 Juz, MTQ dan Festival Seni Islami ke 16 Tingkat SMA/SMK Se Kota Medan</b>	SMK Negeri 2 Medan
29.	Danyl Aditya	X 4	<b>Juara I Kelas B Putra Insya Open Championship se-Sumut</b>	Insya Open
30.	Geral Azuri Satria	XI MIA 1	<b>Juara I SENI TUNGGAL Putra Insya Open Championship se-Sumut</b>	Insya Open
31.	Al Hadi Mukhsin	X 1	<b>Juara I Kelas B Putra Insya Open Championship se-Sumut</b>	Insya Open
32.	Nazlia Fahira	XII IIS	<b>Juara I Kelas C Putri Insya Open Championship se-Sumut</b>	Insya Open
33.	M. Nur Syahputra	XII MIA 1	<b>Juara I Kelas E Putra Insya Open Championship se-Sumut</b>	Insya Open
34.	Rizka Utami	XII MIA 1	<b>Juara I Kelas B Putri Insya Open Championship se-Sumut</b>	Insya Open
35.	Raisyah Amalia	XI IIS	<b>Juara II Kelas E Putri Insya Open Championship se-Sumut</b>	Insya Open
36.	M. Ardeka	X 1	<b>Juara III Kelas I Putra Insya Open Championship se-Sumut</b>	Insya Open
37.	Pramuka SMA Muhammadiyah 1 Medan	Pramuka SMA Muhammadiyah 1 Medan	<b>Juara I LCTP Sigap 2022</b>	Upt. SMP Negeri 35 Medan
38.	Pramuka SMA	Pramuka SMA	<b>Juara II LKBB</b>	Upt. SMP Negeri

	Muhammadiyah 1 Medan	Muhammadiyah 1 Medan		35 Medan
39.	Pramuka SMA Muhammadiyah 1 Medan	Pramuka SMA Muhammadiyah 1 Medan	<b>Juara III Pionering</b>	Upt. SMP Negeri 35 Medan
40.	Pramuka SMA Muhammadiyah 1 Medan	Pramuka SMA Muhammadiyah 1 Medan	<b>Juara Umum II Piala Kamabigus SMP Negeri 35 Medan</b>	Upt. SMP Negeri 35 Medan
41.	Farizha Shafa Adzhani Nst	XI MIA 1	<b>Peringkat X Olimpiade Kimia</b>	University Education
42.	Farizha Shafa Adzhani Nst	XI MIA 1	<b>Peringkat XV Olimpiade Fisika</b>	University Education
43.	Farizha Shafa Adzhani Nst	XI MIA 1	<b>Skor A Olimp IPA</b>	USU
44.	Farizha Shafa Adzhani Nst	XI MIA 1	<b>Peringkat 40 Matematika</b>	University Education
45.	Tengku Syakillah	XI MIA 1	<b>Medali Perunggu Indonesian Student Biology Olimpiad (Smart Student)</b>	Student Biology Olimpiad (Smart Student)
46.	Tengku Syakillah	XI MIA 1	<b>Medali Perak Olimpiade PAI</b>	Liga Olimpiade
47.	Tengku Syakillah	XI MIA 1	<b>Medali Perak Olimpiade Sains Kesehatan</b>	Liga Olimpiade
48.	Nadira Uswatun Hasanah	XI MIA 1	<b>Medali Perak Olimpiade Bahasa Inggris</b>	Liga Olimpiade
49.	Nadira Uswatun Hasanah	XI MIA 1	<b>Medali Perak Olimpiade Bahasa Kimia</b>	Liga Olimpiade

50	Nadira Uswatun Hasanah	XI MIA 1	<b>Medali Perak Olimpiade BahasaSosiologi</b>	Liga Olimpiade
51.	Halaotan Pratama	XI MIA 1	<b>Medali Perunggu Olimpiade Kimia</b>	Liga Olimpiade
52.	Halaotan Pratama	XI MIA 1	<b>Medali Perunggu Olimpiade Biologi</b>	Liga Olimpiade
53.	M. Rizky Fadhillah	XI MIA 1	<b>Skor B+ EXPO USU</b>	USU
54.	M. Yusril Amin	XII IIS	<b>Nilai B – Bahasa Inggris - International Science Qualification Olympiad</b>	EDU EXPO USU
55.	Faturrahaman Al-Rasyid Wajdi Lubis	XII IIS	<b>Nilai A – Ekonomi – International Science Qualification Olympiad</b>	EDU EXPO USU
56.	Haura Apta Nur Syahda	XI 2	<b>Skor A – Biologi – Education Expo &amp; Science Olympiada Tahun 2023</b>	EDU EXPO USU
57.	Aditya Raffa Nanda	XII IIS	<b>Nilai B+ – Bahasa Inggris - International Science Qualification Olympiad</b>	EDU EXPO USU
58.	Farand Abrar	XII IIS	<b>Nilai B+ – Ekonomi – International Science Qualification Olympiad</b>	EDU EXPO USU
59.	E Sport SMA Muhammadiyah 1 Medan	E Sport SMA Muhammadiyah 1 Medan	<b>Juara II Mobile LegendsUMSU Innovation and Creativity Carnival</b>	UMSU
60.	E Sport SMAMSA Medan	E Sport SMAMSA	<b>Harapan I PUBG I UMSU Innovation and Creativity Carnival</b>	UMSU
61.	Qatrunnad Athahirah H	XI MIA 2	<b>Juara II Kaligrafi UNPAB CAREER EXPO&amp; EDU FAIR</b>	Universitas Panca Budi
62.	Nadira Uswatun	XI MIA 1	<b>Juara II Pidato UNPAB CAREER EXPO &amp; EDUFAIR</b>	Universitas Panca Budi

	Hasanah			
63.	Futsal SMAMSA	Futsal SMAMSA	<b>Juara III Turnamen USU 2021</b>	USU
64.	Futsal SMAMSA	Futsal SMAMSA	<b>Juara II Event Turnamen Aception Of LAW UMA 2023</b>	UMA
65.	Futsal SMAMSA	Futsal SMAMSA	<b>Top Score Aception Of LAW UMA 2023</b>	UMA
66.	E Sport SMAMSA	E Sport SMAMSA	<b>Juara II Tournament Mobile Legends PAMAS</b>	Poltek Ganesha
67.	Futsal SMAMSA	Futsal SMAMSA	<b>Juara II Event Turnamen Prime One School 2023</b>	Prime One School
68.	Qatrunnada Athahirah H	XI MIA 2	<b>Juara III lomba "Illustration Story Book"</b>	SMANISDA CUP 2022
69.	Haur Apta Nur Syahda	XI 2	<b>Peraih Medali Perak – Biologi Tingkat SMA/Sederajat – Indonesian Youth Science Olympiad</b>	CV. Divya Cahaya Prestasi
70.	Geraldi Satria Azuhri	X MIA 1	<b>Peserta Terbaik Fortasi 2021 (Putra) Secara Online</b>	PR IPM SMA Muhammadiyah 1 Medan
71.	Farizha Shafa Adzani Nasution	X MIA 1	<b>Peserta Terbaik Fortasi 2021 (Putri) Secara Online</b>	PR IPM SMA Muhammadiyah 1 Medan
72.	Mumtaz Zuhaili Akid Irsyah	X 4	<b>Peserta Terbaik Fortasi 2023 (Putra)</b>	PR IPM SMA Muhammadiyah 1 Medan
73.	Putri Ramadhani	X 3	<b>Peserta Terbaik Fortasi 2023 (Putri)</b>	PR IPM SMA Muhammadiyah 1 Medan

74.	Fahriz Syahputra	XII IIS	<b>Juara I Pidato Pahlawan HUT RI KE77</b>	PR IPM SMA Muhammadiyah 1 Medan
75.	Astrid Fazria	XI MIA 2	<b>Juara II Pidato Pahlawan HUT RI KE77</b>	PR IPM SMA Muhammadiyah 1 Medan
76.	Syamimi Syamila Azim	XII MIA 1	<b>Juara III Pidato Pahlawan HUT RI KE77</b>	PR IPM SMA Muhammadiyah 1 Medan
77.	XII MIA 1	XII MIA 1	<b>Juara I FUTSAL HUTRI KE 77</b>	PR IPM SMA Muhammadiyah 1 Medan
78.	XI IIS	XI IIS	<b>Juara II FUTSAL HUTRI KE 77</b>	PR IPM SMA Muhammadiyah 1 Medan
79.	XII IIS	XII IIS	<b>Juara III FUTSAL HUT RI KE 77</b>	PR IPM SMA Muhammadiyah 1 Medan
80.	XI MIA 2	XI MIA 2	<b>Juara I Tarik Tambang HUT RI KE 77</b>	PR IPM SMA Muhammadiyah 1 Medan
81.	XI IIS	XI IIS	<b>Juara II Tarik Tambang HUT RI KE 77</b>	PR IPM SMA Muhammadiyah 1 Medan
82.	XII IIS	XII IIS	<b>Juara III Tarik Tambang HUT RI KE77</b>	PR IPM SMA Muhammadiyah 1 Medan

83.	XI MIA 1	XI MIA 1	<b>Juara I Stand Up Comedy HUT RI KE77</b>	PR IPM SMAMSA
84.	XII MIA 2	XII MIA 2	<b>Juara II Stand Up Comedy HUT RI KE 77</b>	PR IPM SMA Muhammadiyah 1 Medan
85.	X 2	X 2	<b>Juara III Stand Up Comedy HUT RI KE77</b>	PR IPM SMAMSA
86.	XI MIA 1	XI MIA 1	<b>Juara I Gerak Jalan HUT RI KE 77</b>	PR IPM SMA Muhammadiyah 1 Medan
87.	XI IIS	XI IIS	<b>Juara II Gerak Jalan HUT RI KE 77</b>	PR IPM SMA Muhammadiyah 1 Medan
88.	XII MIA 2	XII MIA 2	<b>Juara III Gerak Jalan HUT RI KE 77</b>	PR IPM SMA Muhammadiyah 1 Medan
89.	XI MIA 1	XI MIA 1	<b>Juara I Mobile Legends HUT RI KE 77</b>	PR IPM SMA Muhammadiyah 1 Medan
90.	XII MIA 1	XII MIA 1	<b>Juara II Mobile Legends HUT RI KE 77</b>	PR IPM SMA Muhammadiyah 1 Medan
91.	XII MIA 2	XII MIA 2	<b>Juara III Mobile Legends HUT RI KE 77</b>	PR IPM SMA Muhammadiyah 1 Medan
92.	XII MIA 2	XII MIA 2	<b>Juara I Hias Kelas HUT RI KE 77</b>	PR IPM SMAMSA

93	XII MIA 1	XII MIA 1	<b>Juara II Hias Kelas HUT RI KE 77</b>	PR IPM SMA Muhammadiyah 1 Medan
94	XII IIS	XII IIS	<b>Juara III Hias Kelas HUT RI KE 77</b>	PR IPM SMA Muhammadiyah 1 Medan
95	Astrid Fazria	XI MIA 2	<b>Juara I Puisi Milad Muhammadiyah ke 113</b>	PR IPM SMA Muhammadiyah 1 Medan
96	Azmi Aulia Syahputra	XI MIA 1	<b>Juara II Puisi Milad Muhammadiyah ke 113</b>	PR IPM SMA Muhammadiyah 1 Medan
97	Syamimi Syamila Azim	XII MIA 1	<b>Juara III Puisi Milad Muhammadiyah ke 113</b>	PR IPM SMA Muhammadiyah 1 Medan
98	XI MIA 1	XI MIA 1	<b>Juara I Tari Kreasi Milad Muhammadiyah ke 113</b>	PR IPM SMA Muhammadiyah 1 Medan
99	XII MIA 2	XII MIA 2	<b>Juara II Tari Kreasi Milad Muhammadiyah ke 113</b>	PR IPM SMA Muhammadiyah 1 Medan
100.	XII IIS	XII IIS	<b>Juara III Tari Kreasi Milad Muhammadiyah ke 113</b>	PR IPM SMAMSA

**LAMPIRAN 18****DOKUMENTASI****1. Bersama Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan****2. Bersama Ibu Nuri Andriani, S.Pd Guru Biologi SMA Muhammadiyah 1 Medan**

**3. Bersama Bapak Ivansyah Ali, S.Pd Guru TIK SMA Muhammadiyah 1 Medan**



**4. Bersama Bapak Muhammad Aidil Syukri, S.Pd KTU SMA Muhammadiyah 1 Medan**



**5. Bersama Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan**



## LAMPIRAN 19

## UJI NORMALITAS SHAPIRO-WILK

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.142	30	.128	.948	30	.154
Kinerja Guru	.143	30	.119	.939	30	.087
Iklim Organisasi	.117	30	.121	.916	30	.122
a. Lilliefors Significance Correction						



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

## LAMPIRAN 20

**UJI LINEARITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP  
KINERJA GURU**

ANOVA TABLE							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Kinerja Guru* Kepemimpinan Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined)	3021.883	20	151.094	1.052	.494
		Linearity	80.125	1	80.125	.558	.474
		Deviation From Linearity	2941.758	19	154.829	1.078	.476
	Within Groups		1292.417	9	143.602		
	Total		4314.300	29			

**UJI LINEARITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP  
IKLIM ORGANISASI SEKOLAH**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_Iklim * Kepemimpinan Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined)	3373.633	20	168.682	.832	.653
		Linearity	480.464	1	480.464	2.369	.158
		Deviation from Linearity	2893.170	19	152.272	.751	.715
	Within Groups		1825.167	9	202.796		
	Total Iklim Organisasi		5198.800	29			

























## LAMPIRAN 22

## VALIDASI KUESIONER KINERJA GURU

Correlati  
ons

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	Total		
<b>X1 Pearson</b>	1	.072	.233	.166	.406	.139	-	.139	-	.233	.166	-	.381	-	.179	.073	-	-	.026	.131	.406	-	-	.262	-	.086	.271	.078	.139	.117	.285		
<b>Correlati</b>				*			.039		.221			.032	*	.049			.012	.117		*		.056	.039		.066								
<b>Sig. (2-</b>		.707	.215	.380	.026	.464	.839	.464	.241	.215	.380	.868	.038	.795	.343	.703	.948	.539	.892	.490	.026	.767	.838	.162	.727	.651	.147	.683	.464	.537	.127		
<b>tailed)</b>																																	
<b>N</b>	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
<b>X2 Pearson</b>	.072	1	.165	.257	.099	.039	.179	.039	.235	.165	.257	-	.268	.434	.103	.034	.029	.129	-	.178	.099	.168	-	.243	-	.446	.000	.180	.039	.325	.426*		
<b>Correlati</b>												.084	*						.098			.026		.044	*								
<b>Sig. (2-</b>	.707		.384	.170	.602	.838	.344	.838	.212	.384	.170	.658	.152	.016	.590	.860	.880	.497	.605	.346	.602	.373	.892	.196	.817	.013	1.00	.340	.838	.079	.019		
<b>tailed)</b>																										0							

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3 Pearson	.233	.165	1	.651	.335	.180	.333	.180	-	1.00	.651	-	.795	.271	.683	.506	.228	.244	-	.684	.335	.509	.000	.697	.416	.080	.426	.000	.180	.373	.772 <sup>**</sup>	
Correlati on				**						.1140 <sup>**</sup>	**		.050 <sup>**</sup>		**	**				.187 <sup>**</sup>	**	**		**	*		*		*		*	
Sig. (2- tailed)	.215	.384		.000	.070	.341	.072	.341	.549	.000	.000	.794	.000	.147	.000	.004	.225	.194	.321	.000	.070	.004	1.00	.000	.022	.675	.019	1.00	.341	.042	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X4 Pearson	.166	.257	.651	1	.280	.140	.011	.140	.105	.651	1.00	.013	.613	.274	.508	.464	.315	.393	-	.377	.280	.216	-	.472	.290	.148	.315	-	.140	.204	.639 <sup>**</sup>	
Correlati on			**							**	0 <sup>**</sup>		**	**	**	*				.180 <sup>*</sup>			.138 <sup>**</sup>				.085					
Sig. (2- tailed)	.380	.170	.000		.133	.459	.956	.459	.581	.000	.000	.946	.000	.143	.004	.010	.090	.031	.341	.040	.133	.251	.466	.008	.120	.436	.089	.655	.459	.279	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X5 Pearson	.406	.099	.335	.280	1	.298	.012	.298	-	.335	.280	-	.178	-	.536	.285	-	.148	-	.166	1.00	.161	.025	.381	.231	.220	.258	.148	.298	-	.449 <sup>*</sup>	
Correlati on	*									.081			.311		.192 <sup>**</sup>			.027		.065	0 <sup>**</sup>		*							.088		
Sig. (2- tailed)	.026	.602	.070	.133		.110	.949	.110	.671	.070	.133	.094	.345	.310	.002	.127	.886	.436	.731	.381	.000	.396	.897	.038	.220	.242	.169	.436	.110	.644	.013	







N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
<b>X15 Pearson</b>	.179	.103	.683	.508	.536	.365	.354	.365	-	.683	.508	-	.399	.173	1	.345	.079	.197	-	.562	.536	.674	-	.618	.368	.098	.507	.103	.365	.338	.707**
<b>Correlati on</b>			**	**	**	*		*		.136**	**	.176*							.189**	**	**	**	.038**	*		**		*			
<b>Sig. (2- tailed)</b>	.343	.590	.000	.004	.002	.047	.055	.047	.474	.000	.004	.352	.029	.361		.062	.678	.297	.318	.001	.002	.000	.844	.000	.045	.606	.004	.587	.047	.068	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
<b>X16 Pearson</b>	.073	.034	.506	.464	.285	.332	.241	.332	-	.506	.464	.160	.346	.090	.345	1	.438	.150	-	.162	.285	.225	.025	.360	.200	.103	.263	.067	.332	.320	.573**
<b>Correlati on</b>			**	**						.114**	**						*			.101											
<b>Sig. (2- tailed)</b>	.703	.860	.004	.010	.127	.073	.200	.073	.550	.004	.010	.397	.061	.635	.062		.016	.427	.594	.392	.127	.233	.895	.051	.290	.589	.161	.726	.073	.085	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
<b>X17 Pearson</b>	-	.029	.228	.315	-	-	.255	-	.108	.228	.315	.111	.194	.444	.079	.438	1	.050	-	-	-	-	-	.029	.012	.092	.336	-	-	.023	.236
<b>Correlati on</b>	.012				.027	.028		.028						*		*				.328	.006	.027	.036	.200				.378	.028		
<b>Sig. (2- tailed)</b>	.948	.880	.225	.090	.886	.881	.174	.881	.572	.225	.090	.561	.304	.014	.678	.016		.793	.077	.975	.886	.849	.290	.880	.949	.629	.070	.040	.881	.905	.209

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X18 Pearson	-.117	.129	.244	.393	.148	.166	-.022	.166	.147	.244	.393	.292	.114	.064	.197	.150	.0501	.045	.340	.148	-	-	.110	.408	.185	.182	.216	.166	-	.398*		
Correlation			*				.022			*											.022	.045	*							.135		
Sig. (2-tailed)	.539	.497	.194	.031	.436	.380	.907	.380	.438	.194	.031	.117	.548	.737	.297	.427	.793	.815	.066	.436	.909	.814	.561	.025	.328	.335	.251	.380	.477	.030		
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X19 Pearson	.026	-	-	-	-	-	.022	-	-	-	-	.225	-	-	-	-	.0451	-	-	-	-	-	-	.010	-	.007	-	-	-.163			
Correlation		.098	.187	.180	.065	.140		.140	.074	.187	.180		.034	.040	.189	.101	.328		.232	.065	.168	.104	.210	.152		.441		.140	.279			
Sig. (2-tailed)	.892	.605	.321	.341	.731	.460	.907	.460	.696	.321	.341	.232	.860	.833	.318	.594	.077	.815	.217	.731	.376	.584	.265	.422	.956	.015	.969	.460	.135	.389		
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
X20 Pearson	.131	.178	.684	.377	.166	.286	.075	.286	-	.684	.377	.031	.496	.156	.562	.162	-	.340	-	1	.166	.466	.076	.610	.580	.122	.395	.076	.286	.377	.644**	
Correlation			**	*				.039	**	*		**		**		.006	.232				**	**	**		*		*					
Sig. (2-tailed)	.490	.346	.000	.040	.381	.126	.694	.126	.836	.000	.040	.872	.005	.410	.001	.392	.975	.066	.217		.381	.009	.692	.000	.001	.522	.031	.692	.126	.040	.000	

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
X21 Pearson	.406	.099	.335	.280	1.00	.298	.012	.298	-	.335	.280	-	.178	-	.536	.285	-	.148	-	.166	1	.161	.025	.381	.231	.220	.258	.148	.298	-	.449*
Correlation	*				0**				.081			.311		.192**			.027		.065			*						.088			
Sig. (2-tailed)	.026	.602	.070	.133	.000	.110	.949	.110	.671	.070	.133	.094	.345	.310	.002	.127	.886	.436	.731	.381		.396	.897	.038	.220	.242	.169	.436	.110	.644	.013
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X22 Pearson	-	.168	.509	.216	.161	.282	.420	.282	-	.509	.216	.053	.236	.186	.674	.225	-	-	-	.466	.161	1	-	.394	.444	-	.341	-	.282	.374	.470**
Correlation	.056	**				*			.325**						**			.036	.022	.168**			.184*	*	.020	.022		*			
Sig. (2-tailed)	.767	.373	.004	.251	.396	.131	.021	.131	.079	.004	.251	.780	.209	.325	.000	.233	.849	.909	.376	.009	.396		.330	.031	.014	.918	.066	.909	.131	.042	.009
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X23 Pearson	-	-	.000	-	.025	.105	-	.105	.682	.000	-	-	.070	-	-	.025	-	-	-	.076	.025	-	1	-	-	-	-	-	.105	.245	.068
Correlation	.039	.026		.138			.207	**			.138	.119		.221	.038		.200	.045	.104		.184		.040	.102	.131	.013	.045				
Sig. (2-tailed)	.838	.892	1.00	.466	.897	.582	.271	.582	.000	1.00	.466	.532	.712	.241	.844	.895	.290	.814	.584	.692	.897	.330		.833	.592	.491	.946	.814	.582	.193	.720

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
X24 Pearson	.262	.243	.697	.472	.381	.066	.130	.066	-	.697	.472	-	.614	.105	.618	.360	.029	.110	-	.610	.381	.394	-	1	.309	-	.456	.362	.066	.579	.601**
Correlation			**	**	*				.153**	**	**	.332**							.210**	**	*	*		.040		.006*	*	*		**	
Sig. (2-tailed)	.162	.196	.000	.008	.038	.728	.495	.728	.420	.000	.008	.073	.000	.580	.000	.051	.880	.561	.265	.000	.038	.031	.833		.097	.975	.011	.050	.728	.001	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X25 Pearson	-	-	.416	.290	.231	.431	.076	.431	-	.416	.290	.172	.060	.085	.368	.200	.012	.408	-	.580	.231	.444	-	.309	1	.292	.378	.153	.431	-	.505**
Correlation	.066	.044*				*		*	.160*						*		*		.152**		*		.102			*	*	*		.115	
Sig. (2-tailed)	.727	.817	.022	.120	.220	.017	.690	.017	.399	.022	.120	.365	.753	.655	.045	.290	.949	.025	.422	.001	.220	.014	.592	.097		.117	.040	.420	.017	.544	.004
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X26 Pearson	.086	.446	.080	.148	.220	.519	.058	.519	.026	.080	.148	.191	-	.191	.098	.103	.092	.185	.010	.122	.220	-	-	-	.292	1	-	-	.519	-	.451*
Correlation		*				**		**					.034									.020	.131	.006			.031	.063**	.182		
Sig. (2-tailed)	.651	.013	.675	.436	.242	.003	.760	.003	.893	.675	.436	.311	.860	.313	.606	.589	.629	.328	.956	.522	.242	.918	.491	.975	.117		.869	.740	.003	.336	.012





## LAMPIRAN 23

## UJI VALIDASI KUESIONER IKLIM ORGANISASI SEKOLAH



## Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25
Pearson Correlation	1	.430*	.131	-.129	-.049	.143	.291	.109	.070	-.142	.663**	.495**	.141	.000	-.175	-.431*	-.101	-.209	-.295	-.300	-.132	-.365*	-.284	-.299	-.168
Sig. (2-tailed)		.018	.489	.496	.796	.450	.119	.567	.714	.454	.000	.005	.458	1.000	.354	.017	.595	.269	.114	.107	.486	.048	.128	.108	.373
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.430*	1	.553**	.387*	.620**	.461*	.522**	.479**	.632**	.270	.617**	.778**	.227	.161	.152	-.189	.075	.084	-.191	-.248	-.157	-.122	-.100	-.086	-.156
Sig. (2-tailed)	.018		.002	.035	.000	.010	.003	.007	.000	.149	.000	.000	.228	.395	.423	.317	.696	.659	.311	.186	.408	.522	.599	.652	.410
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.131	.553**	1	.736**	.758**	.654**	.727**	.586**	.625**	.494**	.279	.334	.473**	.686**	-.073	-.169	.102	.168	-.201	-.313	.142	.012	.119	-.088	-.353
Sig. (2-tailed)	.489	.002		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.005	.135	.071	.008	.000	.703	.373	.592	.374	.286	.092	.453	.950	.530	.643	.056
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	-.129	.387*	.736**	1	.693**	.458*	.498**	.404*	.381*	.629**	.108	.207	.400*	.591**	-.099	.048	.062	.154	-.152	-.185	.253	.240	.207	.131	-.323
Sig. (2-tailed)	.496	.035	.000		.000	.011	.005	.027	.038	.000	.570	.272	.028	.001	.601	.800	.744	.417	.424	.327	.177	.201	.272	.490	.082



Pearson Correlation	-.142	.270	.494**	.629**	.513**	.343	.456*	.616**	.684**	1	-.193	.002	.066	.160	.022	.042	.339	.180	.122	-.018	-.030	-.001	-.026	.061	.135
Sig. (2-tailed)	.454	.149	.005	.000	.004	.064	.011	.000	.000		.307	.990	.731	.399	.910	.827	.067	.341	.522	.924	.877	.995	.892	.749	.476
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.663**	.617**	.279	.108	.135	.380*	.237	.104	.115	-.193	1	.761**	.173	.239	-.043	-.260	-.174	-.111	-.185	-.173	.140	-.045	.075	-.002	-.149
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.135	.570	.478	.038	.208	.585	.545	.307		.000	.361	.203	.822	.165	.357	.560	.329	.361	.459	.814	.692	.991	.433
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.495**	.778**	.334	.207	.308	.380*	.295	.160	.420*	.002	.761**	1	.197	.266	.286	.012	-.104	.062	-.106	.010	.090	.129	.034	.111	-.088
Sig. (2-tailed)	.005	.000	.071	.272	.098	.038	.113	.398	.021	.990	.000		.296	.156	.125	.952	.583	.747	.575	.958	.635	.498	.858	.559	.645
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.141	.227	.473**	.400*	.380*	.419*	.404*	.073	.209	.066	.173	.197	1	.528**	.103	-.126	-.274	-.122	-.098	-.171	.285	.057	.166	-.005	-.378*
Sig. (2-tailed)	.458	.228	.008	.028	.039	.021	.027	.702	.269	.731	.361	.296		.003	.589	.507	.144	.520	.607	.367	.127	.764	.380	.980	.040
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.000	.161	.686**	.591**	.469**	.429*	.540**	.311	.155	.160	.239	.266	.528**	1	.000	-.039	-.084	.139	-.132	-.068	.473**	.266	.310	.164	-.342
Sig. (2-tailed)	1.000	.395	.000	.001	.009	.018	.002	.095	.414	.399	.203	.156	.003		1.000	.837	.659	.464	.487	.719	.008	.155	.095	.387	.064
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	-.175	.152	-.073	-.099	.152	-.128	-.137	-.136	.315	.022	-.043	.286	.103	.000	1	.246	.106	.187	.174	.430*	.000	.136	-.008	.206	.072

Sig. (2-tailed)	.354	.423	.703	.601	.423	.499	.469	.475	.090	.910	.822	.125	.589	1.000		.190	.578	.322	.359	.018	1.000	.475	.967	.275	.706
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	-.431*	-.189	-.169	.048	-.037	-.149	-.211	-.162	.000	.042	-.260	.012	-.126	-.039	.246	1	.263	.625**	.596**	.768**	.508**	.741**	.601**	.715**	.506**
Sig. (2-tailed)	.017	.317	.373	.800	.847	.431	.263	.392	1.000	.827	.165	.952	.507	.837	.190		.160	.000	.001	.000	.004	.000	.000	.000	.004
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	-.101	.075	.102	.062	.320	-.120	.231	.489**	.295	.339	-.174	-.104	-.274	-.084	.106	.263	1	.715**	.495**	.460*	-.187	.108	.216	.365*	.283
Sig. (2-tailed)	.595	.696	.592	.744	.085	.527	.220	.006	.114	.067	.357	.583	.144	.659	.578	.160		.000	.005	.010	.322	.569	.252	.048	.130
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	-.209	.084	.168	.154	.212	-.132	.141	.200	.179	.180	-.111	.062	-.122	.139	.187	.625**	.715**	1	.488**	.570**	.367*	.570**	.523**	.653**	.297
Sig. (2-tailed)	.269	.659	.374	.417	.261	.486	.459	.288	.344	.341	.560	.747	.520	.464	.322	.000	.000		.006	.001	.046	.001	.003	.000	.111
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	-.295	-.191	-.201	-.152	.033	-.042	-.206	.018	.154	.122	-.185	-.106	-.098	-.132	.174	.596**	.495**	.488**	1	.763**	.163	.541**	.626**	.772**	.645**
Sig. (2-tailed)	.114	.311	.286	.424	.863	.826	.275	.924	.416	.522	.329	.575	.607	.487	.359	.001	.005	.006		.000	.389	.002	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	-.300	-.248	-.313	-.185	-.064	-.228	-.216	-.081	.035	-.018	-.173	.010	-.171	-.068	.430*	.768**	.460*	.570**	.763**	1	.292	.527**	.496**	.766**	.482**
Sig. (2-tailed)	.107	.186	.092	.327	.736	.225	.252	.670	.853	.924	.361	.958	.367	.719	.018	.000	.010	.001	.000		.118	.003	.005	.000	.007



Pearson Correlation	-.300	-.156	-.218	-.040	-.091	-.154	-.184	-.038	.145	.224	-.146	.019	-.228	-.108	.271	.675**	.254	.449*	.702**	.701**	.300	.565**	.411*	.671**	.787**
Sig. (2-tailed)	.108	.409	.248	.835	.632	.416	.329	.841	.446	.234	.441	.920	.227	.571	.147	.000	.176	.013	.000	.000	.107	.001	.024	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.113	-.139	.045	.090	-.081	-.190	-.227	-.420*	-.335	-.325	.393*	.063	.167	.332	-.143	.069	-.217	.069	-.031	-.076	.633**	.410*	.486**	.237	.035
Sig. (2-tailed)	.553	.464	.815	.637	.671	.315	.228	.021	.070	.080	.032	.742	.377	.073	.451	.716	.248	.717	.870	.691	.000	.024	.006	.207	.853
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.018	-.239	.032	.058	-.158	-.149	-.186	-.323	-.339	-.259	.330	.014	.076	.352	-.190	.214	-.128	.204	.131	.107	.739**	.531**	.575**	.422*	.192
Sig. (2-tailed)	.926	.202	.868	.762	.405	.432	.324	.082	.067	.167	.074	.942	.691	.056	.316	.256	.500	.281	.491	.573	.000	.003	.001	.020	.310
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.070	.632**	.625**	.381*	.658**	.492**	.538**	.577**	1.000**	.684**	.115	.420*	.209	.155	.315	.000	.295	.179	.154	.035	-.172	-.027	-.009	.025	.082
Sig. (2-tailed)	.714	.000	.000	.038	.000	.006	.002	.001	.000	.000	.545	.021	.269	.414	.090	1.000	.114	.344	.416	.853	.363	.885	.962	.894	.665
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	-.142	.270	.494**	.629**	.513**	.343	.456*	.616**	.684**	1.000**	-.193	.002	.066	.160	.022	.042	.339	.180	.122	-.018	-.030	-.001	-.026	.061	.135
Sig. (2-tailed)	.454	.149	.005	.000	.004	.064	.011	.000	.000	.000	.307	.990	.731	.399	.910	.827	.067	.341	.522	.924	.877	.995	.892	.749	.476
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.014	.458*	.604**	.579**	.607**	.420*	.462*	.431*	.585**	.489**	.321	.476**	.329	.540**	.211	.456*	.388*	.611**	.440*	.399*	.517**	.585**	.626**	.646**	.238

Sig. (2-tailed)	.944	.011	.000	.001	.000	.021	.010	.017	.001	.006	.084	.008	.076	.002	.263	.011	.034	.000	.015	.029	.003	.001	.000	.000	.204
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

**Correlations**

		Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Total_Iklim
Y1	Pearson Correlation	-.300	.113	.018	.070	-.142	.014
	Sig. (2-tailed)	.108	.553	.926	.714	.454	.944
	N	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	-.156	-.139	-.239	.632**	.270	.458*
	Sig. (2-tailed)	.409	.464	.202	.000	.149	.011
	N	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	-.218	.045	.032	.625**	.494**	.604**
	Sig. (2-tailed)	.248	.815	.868	.000	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	-.040	.090	.058	.381*	.629**	.579**
	Sig. (2-tailed)	.835	.637	.762	.038	.000	.001

	N	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	-.091	-.081	-.158	.658**	.513**	.607**
	Sig. (2-tailed)	.632	.671	.405	.000	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	-.154	-.190	-.149	.492**	.343	.420*
	Sig. (2-tailed)	.416	.315	.432	.006	.064	.021
	N	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	-.184	-.227	-.186	.538**	.456*	.462*
	Sig. (2-tailed)	.329	.228	.324	.002	.011	.010
	N	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	-.038	-.420*	-.323	.577**	.616**	.431*
	Sig. (2-tailed)	.841	.021	.082	.001	.000	.017
	N	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	.145	-.335	-.339	1.000**	.684**	.585**
	Sig. (2-tailed)	.446	.070	.067	.000	.000	.001
	N	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	.224	-.325	-.259	.684**	1.000**	.489**
	Sig. (2-tailed)	.234	.080	.167	.000	.000	.006
	N	30	30	30	30	30	30

Y11	Pearson Correlation	-.146	.393*	.330	.115	-.193	.321
	Sig. (2-tailed)	.441	.032	.074	.545	.307	.084
	N	30	30	30	30	30	30
Y12	Pearson Correlation	.019	.063	.014	.420*	.002	.476**
	Sig. (2-tailed)	.920	.742	.942	.021	.990	.008
	N	30	30	30	30	30	30
Y13	Pearson Correlation	-.228	.167	.076	.209	.066	.329
	Sig. (2-tailed)	.227	.377	.691	.269	.731	.076
	N	30	30	30	30	30	30
Y14	Pearson Correlation	-.108	.332	.352	.155	.160	.540**
	Sig. (2-tailed)	.571	.073	.056	.414	.399	.002
	N	30	30	30	30	30	30
Y15	Pearson Correlation	.271	-.143	-.190	.315	.022	.211
	Sig. (2-tailed)	.147	.451	.316	.090	.910	.263
	N	30	30	30	30	30	30
Y16	Pearson Correlation	.675**	.069	.214	.000	.042	.456*
	Sig. (2-tailed)	.000	.716	.256	1.000	.827	.011
	N	30	30	30	30	30	30
Y17	Pearson Correlation	.254	-.217	-.128	.295	.339	.388*

	Sig. (2-tailed)	.176	.248	.500	.114	.067	.034
	N	30	30	30	30	30	30
Y18	Pearson Correlation	.449 <sup>*</sup>	.069	.204	.179	.180	.611 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.013	.717	.281	.344	.341	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y19	Pearson Correlation	.702 <sup>**</sup>	-.031	.131	.154	.122	.440 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.870	.491	.416	.522	.015
	N	30	30	30	30	30	30
Y20	Pearson Correlation	.701 <sup>**</sup>	-.076	.107	.035	-.018	.399 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.691	.573	.853	.924	.029
	N	30	30	30	30	30	30
Y21	Pearson Correlation	.300	.633 <sup>**</sup>	.739 <sup>**</sup>	-.172	-.030	.517 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.107	.000	.000	.363	.877	.003
	N	30	30	30	30	30	30
Y22	Pearson Correlation	.565 <sup>**</sup>	.410 <sup>*</sup>	.531 <sup>**</sup>	-.027	-.001	.585 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.001	.024	.003	.885	.995	.001
	N	30	30	30	30	30	30
Y23	Pearson Correlation	.411 <sup>*</sup>	.486 <sup>**</sup>	.575 <sup>**</sup>	-.009	-.026	.626 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.024	.006	.001	.962	.892	.000

	N	30	30	30	30	30	30
Y24	Pearson Correlation	.671**	.237	.422*	.025	.061	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000	.207	.020	.894	.749	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y25	Pearson Correlation	.787**	.035	.192	.082	.135	.238
	Sig. (2-tailed)	.000	.853	.310	.665	.476	.204
	N	30	30	30	30	30	30
Y26	Pearson Correlation	1	.050	.261	.145	.224	.453*
	Sig. (2-tailed)		.793	.163	.446	.234	.012
	N	30	30	30	30	30	30
Y27	Pearson Correlation	.050	1	.918**	-.335	-.325	.223
	Sig. (2-tailed)	.793		.000	.070	.080	.237
	N	30	30	30	30	30	30
Y28	Pearson Correlation	.261	.918**	1	-.339	-.259	.322
	Sig. (2-tailed)	.163	.000		.067	.167	.083
	N	30	30	30	30	30	30
Y29	Pearson Correlation	.145	-.335	-.339	1	.684**	.585**
	Sig. (2-tailed)	.446	.070	.067		.000	.001
	N	30	30	30	30	30	30

Y30	Pearson Correlation	.224	-.325	-.259	.684**	1	.489**
	Sig. (2-tailed)	.234	.080	.167	.000		.006
	N	30	30	30	30	30	30
Total_Iklim	Pearson Correlation	.453*	.223	.322	.585**	.489**	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.237	.083	.001	.006	
	N	30	30	30	30	30	30



**LAMPIRAN 24****UJI RELIABELITAS****RELIABELITAS KUESIONER KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.911	31

**RELIABELITAS KUESIONER KINERJA GURU**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.886	22

**RELIABELITAS IKLIM ORGANISASI SEKOLAH**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.882	24

## LAMPIRAN 25

NILAI  $R_{TABEL}$ 

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541

## LAMPIRAN 26

## JAWABAN RESPONDEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

BUTIR ITEM SOAL																															
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Total
4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	115
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	128
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	128
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	115
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	129

5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	121
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	120
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125
4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	1	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	3	3	4	132
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125

## LAMPIRAN 27

## JAWABAN RESPONDEN KUESIONER KINERJA GURU

BUTIR SOAL																						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Total
5	1	1	5	4	1	4	4	1	5	4	3	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	57
4	1	1	5	5	2	5	5	1	5	3	4	2	4	3	2	3	1	1	3	3	1	64
4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4	1	1	4	5	1	5	1	1	60
4	1	1	4	4	2	5	5	1	5	4	2	2	4	4	2	3	3	2	4	2	1	65
4	1	1	4	4	2	4	5	1	5	3	2	2	4	4	2	3	3	2	4	2	1	63
4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4	1	1	4	5	1	5	1	1	60
5	1	1	5	5	1	5	5	1	5	5	5	1	5	1	1	5	1	1	5	1	1	66
4	2	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	65
4	1	1	5	5	2	5	5	1	5	5	3	1	3	2	3	3	1	1	5	1	1	63
5	1	1	5	5	1	5	5	1	1	5	5	1	5	1	1	5	1	1	5	1	1	62
4	2	1	5	4	2	4	4	1	4	4	4	2	5	2	3	4	2	4	4	2	2	69
4	2	1	5	4	2	4	4	1	4	4	4	2	5	2	3	4	2	4	4	2	2	69
3	5	5	1	3	3	2	1	5	1	1	1	5	1	5	5	1	5	5	3	3	5	69
4	1	4	4	4	1	5	5	1	5	4	3	1	2	2	2	3	2	2	5	5	1	66

5	1	1	5	4	1	5	5	1	2	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	1	63
4	1	1	5	5	1	5	5	1	1	4	5	1	5	1	1	5	1	1	4	1	1	59
2	1	1	4	4	3	4	5	4	1	4	3	3	4	3	1	3	3	3	4	2	1	63
5	1	1	3	5	1	5	5	1	1	5	3	5	2	1	3	1	1	4	3	1	58	
5	1	1	5	5	3	5	5	1	5	4	4	2	4	1	1	4	3	1	4	1	1	66
4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4	1	1	4	5	1	5	1	1	60
3	4	3	2	3	3	2	2	1	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	64
5	1	1	5	5	3	5	5	1	5	5	2	2	5	1	1	5	1	1	3	1	1	64
5	3	2	5	5	2	5	1	2	5	4	4	2	1	2	2	2	1	2	4	2	2	63
4	2	2	4	4	1	4	5	2	4	4	3	4	4	4	2	4	2	3	4	2	1	69
3	1	3	5	5	1	5	5	2	3	4	5	2	1	2	1	5	3	4	4	1	1	66
4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4	1	1	4	5	1	5	1	1	60
5	3	3	5	5	3	4	3	4	4	3	3	3	4	1	1	4	2	3	1	1	1	66
4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4	1	1	4	5	1	5	1	1	60
4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4	1	1	4	5	1	5	1	1	60
4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4	1	1	4	5	1	5	1	1	60

## LAMPIRAN 28

## JAWABAN RESPONDEN KUESIONER IKLIM ORGANISASI SEKOLAH

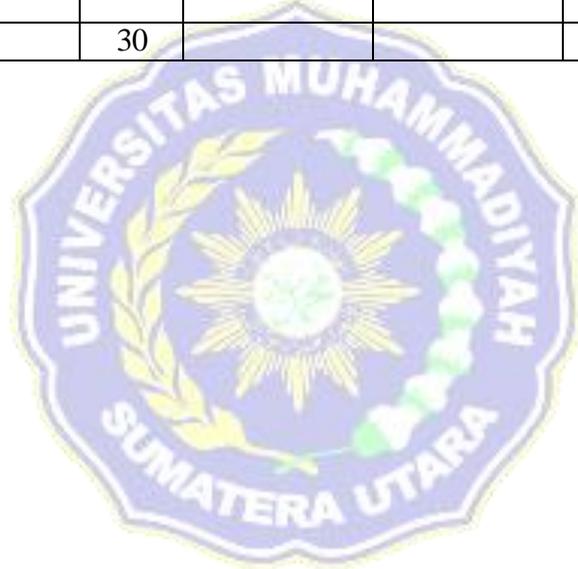
NO.	BUTIR ITEM SOAL (KUESIONER)																								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1.	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	5	4	101
2.	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5	3	4	3	3	5	4	5	4	5	5	1	3	5	5	115
3.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	3	1	4	1	1	3	4	5	119
4.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	2	2	2	2	2	3	4	100
5.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	2	2	2	2	2	3	4	100
6.	4	3	3	3	4	4	3	5	3	4	4	3	3	3	2	3	4	2	4	3	3	2	4	4	102
7.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	2	2	2	2	2	3	4	100
8.	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	117
9.	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	5	108
10.	1	1	4	5	3	5	5	5	3	5	1	1	4	5	2	4	4	4	4	3	4	4	4	5	108
11.	5	5	2	3	3	3	4	4	3	3	5	5	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	108
12.	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	125
13.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	149
14.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	124



**LAMPIRAN 29**

**ANALISIS DESKRIPTIF KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,  
KINERJA GURU DAN IKLIM ORGANISASI SEKOLAH**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
Kepemimpinan Kepala Sekolah	30	115	132	124.43	3.390
Kinerja Guru	30	57	69	63.30	3.415
Iklm Organisasi Sekolah	30	100	149	116.20	13.389
Valid N (listwise)	30				



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

## LAMPIRAN 29

**UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN  
KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU**

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah <sup>b</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Guru			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.393 <sup>a</sup>	.155	.125	3.196
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah				

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.346	1	52.346	5.126	.032 <sup>b</sup>
	Residual	285.954	28	10.213		
	Total	338.300	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah						

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.992	21.787		.642	.526
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.396	.175	.393	2.264	.032
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						

## LAMPIRAN 30

**UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN  
KEPALA SEKOLAH TERHADAP IKLIM ORGANISASI SEKOLAH**

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah <sup>b</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: Iklim Organisasi Sekolah			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.525 <sup>a</sup>	.275	.125	3.196
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah				

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	480.464	1	480.464	2.851	.002 <sup>b</sup>
	Residual	4718.336	28	168.512		
	Total	5198.800	29			
a. Dependent Variable: Total Iklim Organisasi Sekolah						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah						

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.682	21.737		.661	.108
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.388	.230	.304	2.689	.002
b. Dependent Variable : Iklim Organisasi Sekolah						



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**

**UMSU**  
Unggul Cerdas Terpercaya

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XII/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://pascasarjana.umsu.ac.id/> [pps@umsu.ac.id](mailto:pps@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 1796/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2023  
Lamp : -  
Hal : *Permohonan Izin Riset*

Medan, 24 Rabi'ul Awwal 1445 H  
10 Oktober 2023 M

Kepada Yth :  
**Kepala Sekolah**  
**SMA Muhammadiyah 1 Medan**  
di  
T e m p a t -

*Bismillahirrahmanurrahim*  
*Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.*

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme serta intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat diberikan izin kepada Mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : **RAGILIA MEI CAHYATI**  
NPM : 2120060096  
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi  
Judul Tesis : EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH (Studi Kasus di SMA Muhammadiyah 1 Medan)

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.*



**Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum**  
NIDN. 1012125601

*Cc. File*





MAJELIS PENDIDIKAN DASAR MENENGAH  
PIMPINAN DAERAH MUHAMMADIYAH KOTA MEDAN  
**SMA MUHAMMADIYAH 1 MEDAN**

Alamat : Jalan Utama No. 170 Medan  
NPSN : 10210909  
NSS : 304076001043

Telepon : 061-7365218  
Akreditasi : A  
Website : [www.smamsamedan.sch.id](http://www.smamsamedan.sch.id)

*(Handwritten signature)*

SURAT KETERANGAN  
Nomor : 027/KET/III.4-AU/ F/2023

Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah 1 Medan Kecamatan Medan Area Kelurahan Kotamatsum II Propinsi Sumatera Utara, maka dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Ragilia Mei Cahyati  
NPM : 2120060096  
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Berdasarkan surat Direktur Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 1796/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2023 tanggal 10 Oktober 2023 perihal mohon izin Riset, maka dengan ini benar nama tersebut diatas telah melaksanakan Riset di SMA Muhammadiyah 1 Medan dengan judul "***Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah (Studi Kasus di SMA Muhammadiyah 1 Medan)***".

Demikianlah surat keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

*Nashruun minallah wa fathun qoriib.*

*Wassalamu'alaikum wr.wb.*

Medan, 08 Jumadil Awal 1445 H  
22 November 2023 M  
Ka. SMA Muhammadiyah 1 Medan



**Abdullah Ihsan, S.Pd**  
NKTAM : 1.019.866

**LAMPIRAN 33****DAFTAR RIWAYAT HIDUP****A. Data Pribadi**

Nama : Ragilia Mei Cahyati  
 Tempat, Tanggal Lahir : Sei Mencirim, 18 Mei 1998  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Agama : Islam  
 Anak ke : 5 dari 5 Bersaudara  
 NIM : 2120060096  
 Jurusan : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi  
 Alamat : Jl. Jati Pasar IV Dusun II Sei Mencirim,  
 Kec. Sunggal, Kab. Deli Serdang  
 No Hp : 081268858296

**B. Data Orang Tua**

Ayah : Sudarno  
 Pekerjaan : Wiraswasta  
 No Hp : 082172930740  
 Ibu : Sutimah, A.Ma  
 Pekerjaan : Guru PNS (Pensiun)  
 No Hp : 085360448872  
 Alamat : Jl. Jati Pasar IV Dusun II Sei Mencirim,  
 Kec. Sunggal, Kab. Deli Serdang

**C. Pendidikan**

2002-2003 : Play Group TK Aisyiyah Bustanul Athfal  
 32 Sunggal  
 2003-2004 : TK Aisyiyah Bustanul Athfal 32 Sunggal  
 2004-2010 : SD Muhammadiyah 29 Sunggal  
 2010-2013 : SMP Muhammadiyah 47 Sunggal  
 2013-2016 : MAN Binjai  
 2016-2021 : UIN Sumatera Utara (S1)