

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KUALIFIKASI TINGKAT PENDIDIKAN GURU TERHADAP KINERJA GURU SMP SE-KECAMATAN BANYUATES SAMPANG TAHUN 2020

Nurul Kamil

Email: nurulkamil17@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to find out the extent of influence of the headmasters' leadership styles and teachers' educational level of qualification against teachers' performance. The hypotheses in these study are : (1) The influence of headmasters' leadership styles on teachers' performances, (2) There is an influence of teachers' educational level of qualifications on teachers' performances, (3) The influence of the headmasters' leadership styles and simultaneous teachers' educational level qualifications on teachers' performances.

The population in this study were teachers' and headmasters' of SMP at sub-district Banyuates district Sampang in 2020. Research respondents were 49 teachers' and headmasters'. The research data was carried out by questionnaire method, with an instrument of 88 question items. While the data analysis was quantitative with descriptive statistical technique, correlation analysis and simple regression, and also, correlation analysis and multiple regression with application of SPSS 18.0.

The Results of this study were : (1) The influence of the headmasters' leadership styles on teachers' performances, (2) The impact of teachers' educational level qualification on teachers' performances, (3) The influence of the headmasters' leadership styles and teachers' educational level qualification on teachers' performances, this case was shown by the value of the coefficient multiple correlation in the amount of 12.452 or coefficient determination in the amount of 41.5 %.

Keywords : *The headmasters' leadership styles, teachers' educational level of qualifications, teachers' performance..*

1. PENDAHULUAN

Dalam mengelola organisasi sekolah, seorang kepala sekolah menampilkan suatu gaya atau norma perilaku dalam memimpin dan mempengaruhi perilaku orang lain, sehingga seorang kepala sekolah dapat memakai beberapa gaya kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungan, karakteristik atau budaya organisasi sekolah itu sendiri. Karakteristik sekolah sebagai organisasi pendidikan akan berpengaruh terhadap keefektifan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan akan mempengaruhi terhadap perilaku bawahan dan terciptanya suasana iklim kerja, apakah itu mengarah kepada hal yang positif ataupun sebaliknya. Sikap kepala sekolah yang tidak mempunyai kewibawaan, tidak tegas dan berperilaku acuh terhadap bawahan akan menciptakan suasana iklim pendidikan yang tidak

nyaman, dan proses pembelajaran akan berjalan seadanya. Sedangkan sikap kepala sekolah yang berwibawa, tegas, adil dan perhatian terhadap bawahan atau guru dan siswa, akan menciptakan suasana pendidikan yang harmonis dan nyaman dalam pembelajaran bahkan akan terciptanya suatu prestasi pendidikan. Karena itu, kepemimpinan suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktifitas yang tinggi, sehingga para guru dapat mengajar dengan baik.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dapat mempengaruhi terciptanya tujuan sekolah yang hendak dicapai. Ada berbagai macam gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah, ada pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang otoriter dan hal ini cenderung akan direspon

negatif oleh bawahannya dengan menunjukkan tingkat kinerja dan produktifitas kerja rendah. Dalam pendekatan yang lebih positif, gaya kepemimpinan dapat diterapkan dengan cara direktif, supportif dan partisipatif. Ketiga gaya kepemimpinan ini dapat diberlakukan dengan seimbang dan bersamaan dalam sebuah proses kepemimpinan. Porsi yang seimbang dari gaya-gaya kepemimpinan tersebut akan mendorong terciptanya kinerja atau produktifitas kerja di kalangan para pengajar. Adanya gaya kepemimpinan kepala sekolah yang bermacam-macam, diharapkan mampu sebagai agen perubahan dalam sekolah sehingga mempunyai peran aktif dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Produktifitas kerja atau kinerja guru akan baik, bila didukung oleh suasana iklim sekolah yang nyaman, kondusif dan kompetitif. Situasi ini mendorong guru lebih bergairah, berdisiplin dan memberikan kinerja yang baik dalam mengajar. Bila suasana iklim sekolah tidak mendukung, seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah bersikap acuh terhadap guru yang rajin dan yang malas, guru sering mangkir atau datang terlambat, mengurangi jam mengajar kepada siswa, hal ini akan berdampak pada pekerjaan atau kinerja guru yang menurun. Hal ini sebagaimana yang diungkap oleh Robbins (2001 : 14) "...karyawan tidak loyal, karyawan mengabaikan seperti mangkir atau datang terlambat, mengurangi kualitas dan kuantitas kerja serta tingkat kesalahan pekerjaan meningkat, pada akhirnya berdampak pada kinerja yang menurun. Untuk menghindari hal ini perlu adanya gaya kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menciptakan sikap guru yang baik, tingkat kedisiplinan guru yang positif dan kinerja guru yang meningkat. Penciptaan tersebut akan terealisasi bila gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan tepat dan cocok untuk iklim di sekolah. Sehingga diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman di sekolah sehingga sikap guru, kedisiplinan

guru dan kinerja guru akan tampak baik dan positif untuk kegiatan proses pembelajaran di sekolah.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

Apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Se-Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang?

Apakah terdapat pengaruh antara kualifikasi tingkat pendidikan terhadap kinerja guru SMP Se-Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang?

Apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kualifikasi tingkat pendidikan terhadap kinerja guru SMP Se-Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang?

Berdasarkan perumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Se-Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang;

Menganalisis pengaruh antara kualifikasi tingkat pendidikan terhadap kinerja guru SMP Se-Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang; menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kualifikasi tingkat pendidikan terhadap kinerja guru SMP Se-Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang

Ada 2 (dua) hal utama kegunaan penelitian ini, yaitu secara teoritik, berguna untuk menjadi bahan informasi bagi para pendidik terutama kepala sekolah dan guru

Secara praktek, berguna untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh penulis terutama dalam bidang gaya kepemimpinan Pendidikan; Untuk meneliti secara mendalam tentang gaya kepemimpinan dan kualifikasi tingkat Pendidikan guru terhadap kinerja guru SMP Se-Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang; Untuk memberi motivasi khususnya terhadap diri sendiri dan umumnya kepada para pendidik di kabupaten Sampang.

Untuk menghindari kesalahan dalam menafsirkan istilah yang digunakan penulis, maka perlu diberikan batasan-batasan dari penggunaan definisi konsep tesis ini, antara lain; Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang, atau pemimpin untuk memengaruhi perilaku orang lain menurut keinginan-keinginannya dalam suatu keadaan tertentu, atau juga suatu pertumbuhan alami dari orang-orang yang berserikat untuk tujuan dalam suatu kelompok, beberapa orang kelompok ini akan memimpin dan bagian terbesar akan mengikuti. Seorang pemimpin melaksanakan rencana-rencana kegiatan dan memberikan sumbangannya untuk menjadikan sebuah rencana mengarah kenyataan. (Terry dan Rue, 2008 : 192)

Kepala Sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. (Wahjosumidjo, 2002 : 83)

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 6 Tahun 2018, Tugas Pokok / Beban Kerja Kepala Sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervise kepada guru dan tenaga kependidikan, bertujuan untuk mengembangkan sekolah dan meningkatkan mutu sekolah berdasarkan 8 (delapan) standar nasional pendidikan.

Kualifikasi Secara etimologis kata kualifikasi diadopsi dari bahasa Inggris, *qualification* yang berarti *training, test, diploma, etc that qualifies a person* (Manser dan Fergus, 1995:337). Kualifikasi berarti latihan, tes, ijazah dan lain- lain yang menjadikan seseorang memenuhi syarat. Suharso dan Retnoningsih (2013:271), kualifikasi adalah pendidikan khusus untuk memperoleh suatu keahlian.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 bab VI pasal 28 ayat 2, kualifikasi akademik adalah tingkat

pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang harus dibuktikan dengan ijazah dan/ atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Sedang Masnur Muslich (2007:13), kualifikasi akademik yaitu tingkat pendidikan formal yang telah dicapai guru baik pendidikan gelar seperti S1, S2 atau S3 maupun nongelar seperti D4 atau *Post Graduate Diploma*.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Hadari Nawawi (2006:63) mengatakan bahwa Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) Kemampuan kerja.

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai guru di dalam suatu sekolah sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah yang bersangkutan secara legal sesuai dengan norma maupun etika. Guru disebut sebagai agen pembelajaran (*learning agent*), dengan artian peran pendidik antara lain sebagai fasilitator, motivator, pemacu dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik. (E. Mulyasa, 2007 : 53)

2. KAJIAN PUSTAKA

Menurut Imam Suprayogo (1999 : 161) istilah kepemimpinan adalah “proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam situasi yang telah ditetapkan. Dalam Mempengaruhi aktivitasnya individu pemimpin menggunakan kekuasaan, kewenangan, pengaruh, sifat dan karakteristik, dan tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas dan moral kelompok”. Menurut Sulistiyorini (2001 : 63) mengatakan bahwa :“Kepemimpinan di bidang pendidikan memiliki pengertian bahwa pemimpin harus memiliki keterampilan dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain yang ada

hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran ataupun pelatihan agar segenap kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien yang pada gilirannya akan mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan”.

Dari pendapat di atas, unsur kepemimpinan adalah suatu pengaruh yang dimiliki oleh pemimpin dan pada gilirannya akibat dari pengaruh itu orang lain akan menuruti dan mengikuti apa yang dianjurkan dan diperintahkan oleh seorang pemimpin. Maksudnya, kepala sekolah harus dapat mempengaruhi guru ke arah positif untuk dapat diarahkan dan diciptakan sesuai dengan keinginan yang ingin dicapai oleh kepala sekolah sebagai pemimpin. Untuk itu seorang kepala sekolah (pemimpin) mempunyai gaya yang diterapkan yang disesuaikan dengan karakter, budaya dan suasana iklim sekolah untuk mencapai tujuan proses pembelajaran yang lancar.

Secara umum ada tiga gaya kepemimpinan kepala sekolah, yaitu : gaya kepemimpinan menurut sifat, gaya kepemimpinan berdasarkan teori perilaku, dan gaya kepemimpinan menurut teori kontingensi.

Kepemimpinan berdasarkan sifat mengkaji tentang perangai dan kemampuan yang menandai karakteristik kepala sekolah. Kepemimpinan berdasarkan perilaku memusatkan perhatian pada tindakan yang dilakukan kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaan menejerial. Kepemimpinan berdasar kontingensi mengkaji kesesuaian antara perilaku kepala sekolah dengan karakteristik situasional terutama tingkat kedewasaan guru dan karyawan.

Keating (1986) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan para pemimpin secara umum terbagi menjadi dua, yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas pokok (*task oriented*) dan kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan manusia

(*human relation oriented*). Sedangkan Blanchard (1992) mengemukakan empat gaya kepemimpinan dasar, yaitu ; Gaya *Directing* (mengarahkan). Di sini pemimpin lebih banyak memberikan petunjuk yang spesifik dan mengawasi secara ketat penyelesaian tugas. Pola kepemimpinan seperti ini cocok untuk diterapkan pada bawahan yang kinerjanya rendah namun punya komitmen yang cukup baik; Gaya *Coaching* (melatih). Di sini pemimpin menggunakan *directive* dan *supportive* secukupnya. Artinya pengarahan dan pengawasan tetap dilakukan secara ketat oleh pimpinan namun disertai dengan penjelasan keputusan dan permintaan saran dari bawahan. Kepemimpinan seperti ini cocok untuk diterapkan pada bawahan yang punya kinerja cukup baik dan punya komitmen tinggi; Gaya *Supporting* (mendukung). Di sini *supportive* lebih banyak diberikan daripada *directive*, khususnya untuk bawahan yang komitmennya kurang baik. Pemimpin dengan gaya ini lebih banyak memberikan fasilitas dan mendukung usaha bawahan ke arah penyelesaian tugas-tugas mereka; Gaya *Delegation* (mendelegasikan). Gaya ini diimplementasikan bagi bawahan yang sudah menjadi orang kepercayaannya. *Directive* dan *supportive* tidak banyak diberikan. Pemimpin lebih banyak menyerahkan pengambilan keputusan dan tanggung jawab kepada bawahan.

Moeljono dan Sudjamiko (2007:159-161) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai perwujudan dari kepemimpinan yang memberikan *human touch* pada hirarki. Kepemimpinan yang dimaksud adalah kepemimpinan transformasional, yaitu kepemimpinan yang menyadarkan diri pada tiga (3) unsur berikut; Kharisma. Pemimpin macam ini memiliki kemampuan pengambilan keputusan, pengelolaan keuangan, berkomunikasi dan meyakinkan pihak, atau orang lain. Bisa juga disebut kepemimpinan karismatik memiliki karakteristik ekspresif, percaya diri, pantang menyerah, dan memiliki keyakinan akan

kebenaran yang hakiki; *Individualized consideration*. Unsur ini menekankan pentingnya pemimpin memberikan perhatian yang besar dan personal kepada pengikutnya. Dalam lingkungan organisasi, *individualized consideration* diwujudkan dalam kualitas pengaruh antara pemimpin (selaku atasan) dan pengikut (selaku bawahan). Dengan hubungan berkualitas, perhatian pemimpin berwujud dukungan sumber daya yang melimpah guna keberhasilan kerja pengikut. Sumber daya dimaksud tidak hanya yang *tangible*, seperti uang, atau dana dan fasilitas kerja, juga *intangible* seperti bantuan pemimpin kepada pengikut untuk selesaikan pekerjaannya, misalnya dalam bentuk *monitoring* dan *coaching*, serta dukungan dan dorongan pemimpin untuk mengembangkan kompetensi dan kapabilitas kerja pengikut (*developmental orientation*); *Intellectual stimulation*. Berbeda dengan dua unsur sebelumnya yang amat kental nuansa emosional dan psikologisnya, unsur ini justru memberi tekanan lebih pada sisi kognitif, karena pemimpin berupaya meningkatkan pemahaman pengikut akan permasalahan pekerjaan yang dihadapi, khususnya yang terkait dengan perubahan, dan mendorong pengikut akan permasalahan pekerjaan yang dihadapi, khususnya yang terkait dengan perubahan, serta mendorong pengikut menelurkan gagasan jalan keluar yang kreatif dan inovatif atas permasalahan tersebut.

Fadli (2011 : 14-22) mengatakan bahwa pemimpin dibedakan atas gaya/tipe kepemimpinan sebagai berikut; Pemimpin **Otokratis** adalah pemimpin yang menganggap organisasi sebagai milik pribadinya dengan mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan ini menganggap bawahan sebagai alat semata-mata dan tidak mau menerima kritik dan saran pendapat, sehingga terlalu bergantung kepada kekuasaan formal, sehingga dalam tindakan pergerakannya sering menggunakan pendekatan yang mengandung unsur

paksaan dan *punitif* (bersifat menghukum); Pemimpin **Militeris** ialah seorang pemimpin bertipe militeristik yang memiliki sifat menggunakan sistem perintah dalam menggerakkan bawahannya, senang bergantung pada pangkat dan jabatan dalam menggerakkan bawahannya, dengan formalitas berlebih-lebihan, menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, sukar menerima kritikan dari bawahan, menggemari upacara-upacara untuk berbagai cara dan keadaan; Pemimpin **Paternalistis** adalah menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa, bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan dan inisiatif, jarang memberikan kesempatan bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya, serta sering bersikap maha tahu; Pemimpin **Kharismatis** merupakan pemimpin yang mempunyai daya tarik amat besar dan sikap-sikap kesehariannya selalu dianggap sebagai panutan oleh bawahannya; Pemimpin **Laissez Faire** merupakan pemimpin organisasi permisif, dalam arti anggota organisasi boleh saja bertindak sesuai dengan keyakinan dan bisikan hatinya nuraninya, asalkan kepentingan bersama tetap dijaga dan tujuan organisasi tetap tercapai, dimana organisasi berjalan lancar dengan sendirinya, karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang dewasa yang sudah mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran apa yang dicapai dan tugas apa yang harus dilaksanakan masing-masing. Biasanya tipe ini tidak terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasi, maka seorang pemimpin ini cenderung memilih peran pasif dan membiarkan organisasi berjalan sendirinya tanpa banyak mencampuri bagaimana organisasi berjalan. Tipe pemimpin ini sering dianggap sebagai seorang pemimpin yang kurang memiliki rasa tanggung jawab wajar terhadap organisasi yang dipimpinnya; Pemimpin **Demokratis** dicirikan dari proses

pengerakan bawahannya selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah mahluk termulia di dunia, selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan, serta tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya. Senang menerima saran, pendapat bahkan krtitik dari bawahannya.

Secara etimologis kata kualifikasi diadopsi dari bahasa Inggris, *qualification* yang berarti *training, test, diploma, etc that qualifies a person* (Manser dan Fergus, 1995:337). Kualifikasi berarti latihan, tes, ijazah dan lain- lain yang menjadikan seseorang memenuhi syarat. Suharso dan Retnoningsih (2013:271), kualifikasi adalah pendidikan khusus untuk memperoleh suatu keahlian.

Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 9 menggunakan istilah kualifikasi akademik, yang didefinisikan sebagai ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru atau dosen sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 28 ayat 2, kualifikasi akademik diartikan sebagai tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 bab VI pasal 28 ayat 2, kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang harus dibuktikan dengan ijazah dan/ atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Sedang Masnur Muslich (2007:13), kualifikasi akademik yaitu tingkat pendidikan formal yang telah dicapai guru baik pendidikan gelar seperti S1, S2 atau S3 maupun nongelar seperti D4 atau *Post Graduate Diploma*.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kualifikasi

mendorong seseorang untuk memiliki suatu “keahlian atau kecakapan khusus”. Dalam dunia pendidikan, kualifikasi dimengerti sebagian keahlian atau kecakapan khusus dalam bidang pendidikan, baik sebagai pengajar mata pelajaran, administrasi pendidikan dan seterusnya. Dengan kata lain, kualifikasi merupakan pendidikan khusus yang dipersyaratkan untuk menjabat suatu jabatan tertentu terutama guru.

Suparlan (2008:27), berdasarkan tanggung jawab yang diembannya, guru dapat dibedakan menjadi beberapa macam, yaitu : (1) guru kelas; (2) guru mata pelajaran; (3) guru bimbingan konseling; (4) guru pustakawan, dan; (5) guru ekstrakurikuler. Dari kelima jenis guru tersebut, guru yang mengajar di SD/MI merupakan guru kelas karena mengajar seluruh mata pelajaran pada kelas tertentu.

Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 42 ayat 1 menyatakan “Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.

Kualifikasi guru untuk jenjang pendidik pada SMP, atau bentuk lain sederajat tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional, Bab IV, bagian kesatu, pasal 29, butir keempat. Peraturan Pemerintah tersebut berbunyi pendidik, atau bentuk lain yang sederajat memiliki : (1) kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1); (2) latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan; (3) sertifikasi profesi guru untuk SMP.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 pasal 1 ayat 1 menyatakan “Setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan

kompetensi guru yang berlaku secara nasional”. Dalam penjelasan tersebut sangat jelas dikatakan bahwa guru di Indonesia harus memiliki kualifikasi minimum serta harus mengikuti sertifikasi untuk meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi guru.

Selain memiliki kualifikasi akademik minimum D-IV atau S1, sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji kompetensi untuk memperoleh sertifikasi pendidik yang dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan pasal 2, penilaian portofolio merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mendeskripsikan: kualifikasi akademik; pendidikan dan pelatihan; pengalaman mengajar; perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran; penilaian dari atasan dan pengawas; prestasi akademik; karya pengembangan profesi; keikutsertaan dalam forum ilmiah; pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial; penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan

Dalam lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tanggal 4 Mei 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, ada dua kualifikasi akademik guru yaitu kualifikasi guru melalui pendidikan formal dan kualifikasi guru melalui uji kelayakan dan kesetaraan.

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas, kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Hadari Nawawi (2006:63) mengatakan bahwa Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) Kemampuan kerja.

Bernardin dan Russel (2010:324) yang dikutip dan diterjemahkan oleh Abd.

Madjid mengatakan bahwa :“*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*” (prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu).

Menurut Abdurahman dan Muhidin (2011 : 57) “kinerja pegawai adalah hasil, atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan standar kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. Sedangkan menurut Marwansyah (2010 : 229) mengatakan bahwa “kinerja merupakan proses menyeluruh untuk mengamati kinerja karyawan dalam hubungan persyaratan jabatan selama jangka waktu tertentu yang mempunyai tujuan dimensi seperti menentukan relevansi kinerja individu dan kelompok dengan tujuan-tujuan organisasi, meningkatkan efektivitas unit kerja dan meningkatkan kinerja karyawan”.

Sementara itu Moeheriono (2009 : 61) mengemukakan bahwa :“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing- masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau institusi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika yang berlaku”.

Sedangkan menurut Suyadi Prawirosentono (2008:2) mengatakan bahwa :“Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah *Performance*, yaitu : hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Menurut Malayu S.P.

Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Mathis dan Jackson (2010:378) mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh seseorang. Kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (1) kuantitas keluaran, (2) kualitas keluaran, (3) jangka waktu keluaran, (4) kehadiran di tempat kerja, (5) sikap kooperatif.

Kinerja guru merupakan suatu hasil yang dicapai dari apa yang telah diemban dan diamanatkan kepada guru dan dapat dipertanggungjawabkan hasilnya. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau pegawai dalam suatu bidang pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan standar yang telah ditetapkan sesuai dengan moral dan etika yang berlaku.

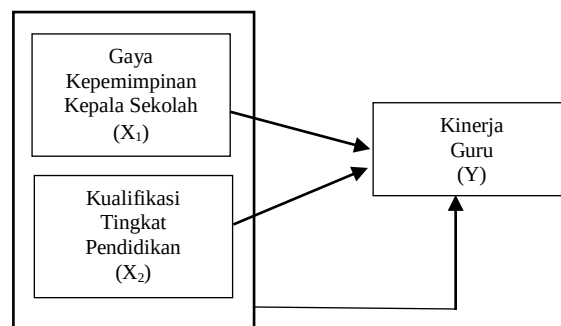
Kinerja guru yang merupakan sebagai agen pembelajaran (*learning agent*), yang dapat diartikan bahwa peran pendidik sebagai fasilitator, pembimbing, motivator, suri tauladan dan pemberi inspirasi bagi siswa yang tidak hanya pada saat proses pembelajaran saja, akan tetapi dalam kehidupan siswa.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas kiranya dapat penulis simpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai guru di dalam suatu sekolah sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah yang bersangkutan secara legal sesuai dengan norma maupun etika.

Martimis Yamin (2010 : 9-10) menjabarkan empat kompetensi kinerja guru, yaitu Kompetensi pedagogic meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan kegiatan

pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki peserta didik; Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia; Kompetensi professional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus selalu meng-*update* dan menguasai materi pelajaran yang disajikan. Persiapan diri tentang materi diusahakan dengan jalan mencari informasi melalui berbagai sumber seperti membaca buku-buku terbaru, mengakses internet, selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan terakhir tentang materi yang disajikan; Kompetensi social merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Dari penjabaran di atas, maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat diilustrasikan seperti yang tertera pada gambar di bawah ini.



Gambar 2.1 Kerangka Model Penelitian

Berdasarkan kerangka model penelitian, hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

H₁:Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Se-Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang.

H₂:Terdapat pengaruh antara kualifikasi tingkat pendidikan terhadap kinerja guru SMP Se-Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang.

H₃:Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan kepala sekolah dan Kualifikasi Tingkat Pendidikan terhadap kinerja guru SMP Se-Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang.

3. METODE PENELITIAN

Populasi adalah sejumlah penduduk atau individu yang paling sedikit memiliki satu sifat sama (Sutrisno Hadi, 1984:220)

Populasi menurut Sugiyono (2009:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan Suharsimi Arikunto (2006:130) mengatakan “populasi merupakan keseluruhan dari subyek yang diteliti yakni semua elemen yang ada dalam penelitian”.

Selain itu J. Supranto, dalam Statistik dan Aplikasi jilid I, 1986 halaman 224 mengatakan “Populasi adalah kumpulan yang lengkap pada seluruh elemen yang sejenis akan tetapi dapat dibedakan satu sama lain, perbedaan itu disebabkan karena adanya nilai karakteristik yang berlainan”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SMP se-Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang pada tahun 2020 yang jumlahnya lebih dari 150 orang. Menurut Sugiyono (2009:81) sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Berkaitan dengan teknik pengambilan sampel Nasution (2003:135) mengatakan bahwa ”mutu penelitian tidak selalu ditentukan oleh besarnya sampel, akan tetapi oleh kokohnya dasar dasar teorinya, oleh design penelitiannya (asumsi-asumsi statistik),

serta mutu pelaksanaan dan pengolahannya berdasarkan dengan teknik pengambilan sampel”. Sementara itu Suharsimi Arikunto (2004 : 120), mengemukakan bahwa “untuk sekedar ancar ancar maka apabila subjek kurang dari seratus, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih”.

Memperhatikan pernyataan diatas, karena jumlah populasi lebih dari 150 orang yang homogen (para guru dan kepala sekolah), maka dalam penelitian ini menggunakan penelitian sampel. Sampel dipilih 2 sekolah yaitu SMP Negeri 1 Banyuates dan SMP Negeri 4 Banyuates. SMP Negeri 1 Banyuates mewakili SMP di wilayah perkotaan dan SMP Negeri 4 Banyuates mewakili SMP di daerah pegunungan. Dari 2 sekolah ini didapat sampel sebanyak 49 orang guru termasuk kepala sekolah.

Dari 49 orang responden yang menjadi sampel penelitian, diketahui 29 orang (59, 2%) di antaranya berjenis kelamin laki-laki, dan sisanya 20 orang (40,8%), berjenis kelamin perempuan.

Penelitian ini menggunakan data primer, yang diperoleh melalui penelitian langsung terhadap obyek yang diteliti dengan cara melakukan interview kepada pihak-pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuesioner kepada para guru yang sesuai dengan penelitian yang penulis lakukan. Untuk mendukung keakuratan dalam pengumpulan data ini, penulis melakukan dengan cara studi kepustakaan dan riset lapangan.

Uji instrumen penelitian dalam hal ini adalah daftar pertanyaan yang dalam ilmu-ilmu sosial merupakan tahapan penting dalam proses pelaksanaan penelitian di lapangan. Dengan pengujian instrumen itulah paling tidak dapat diperoleh manfaat, yaitu pertama apakah instrumen penelitian itu dapat mengukur apa yang diukur dan kedua seberapa jauh instrumen penelitian

tersebut dapat dipercaya atau diandalkan. Manfaat yang pertama yang dikenal dengan nama validitas (kesahihan) dan yang kedua dikenal dengan menguji reliabilitas (keandalan) instrumen penelitian (Singarimbun dan Sofyan Effendi, 2007:29).

Sedangkan pengujian validasi instrumen penelitian dalam hal ini daftar pernyataan menggunakan kriteria internal, yaitu mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor total, yang dikenal dengan tehnik korelasi Product moment. Untuk mengetahui apakah nilai korelasi tersebut signifikan atau tidak diperlukan tabel signifikan *r product moment*, yaitu dengan membandingkan skor (nilai) masing-masing kuesioner dengan skor (nilai) totalnya. Apabila hasil hitung lebih besar dibandingkan dengan tabel pada 0,05 maka data yang akan dinyatakan valid dan reliabel. Menurut Winarso Surahkmad, perhitungannya menggunakan rumus :

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

keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara X dan Y

x = Skor masing-masing variabel yang ada pada kuesioner

y = skor total semua variabel kuesioner

Untuk mengetahui apakah nilai korelasi (r) tersebut signifikan atau tidak, dapat secara langsung dikonsultasikan dengan harga kritik r pada tabel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti **valid**, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti **tidak valid**.

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, dan menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Dengan kriteria penerimaan hipotesis :

* Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

* Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $sig > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

* Taraf signifikan = 5 % (0,05)

* Derajat kebebasan (df) = n-3

$H_0 : \beta = 0$: gaya kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru dan disiplin kerja guru secara bersama sama tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Level Significance (taraf signifikan) berupa pedoman pengujian yang dinyatakan dalam bentuk persentase luas kurva normal yang digunakan adalah sebesar 5% (0,05).

4. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan banyaknya variabel dan mengacu pada masalah-masalah penelitian, maka data dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu : Gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1), kualifikasi tingkat pendidikan (X_2), dan kinerja guru (Y).

Hasil perhitungan statistik terhadap skor gaya kepemimpinan kepala sekolah, diperoleh skor terendah 66 dan tertinggi 130 dengan rentang skor 1-4. Total skor tersebut diperoleh dari 33 butir pernyataan. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut dapat dilihat dibawah ini :

Nilai rata-rata atau jumlah skor yang ada dibagi dengan banyaknya responden adalah 86,98; Modus atau skor yang memiliki frekuensi maksimal dalam suatu distribusi data yaitu 89; Median atau skor yang membagi suatu distribusi data ke dalam dua bagian yang sama besar yaitu 88; Varians populasi atau variasi nilai data individu dalam kumpulan data yaitu 144,020; Standar deviasinya sebesar 12,00085. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran deskripsi data tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Hasil perhitungan statistik terhadap skor kualifikasi tingkat pendidikan, diperoleh skor terendah 42 dan skor tertinggi 60 dengan rentang skor 3. Total skor tersebut

diperoleh dari 15 butir pernyataan. Jumlah skor teoritik minimal dan maksimal yang mungkin terjadi adalah 20 dan 100. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut menghasilkan : nilai rata-rata atau jumlah skor yang ada dibagi dengan banyaknya responden adalah 51,22; modus atau skor yang memiliki frekuensi maksimal dalam suatu distribusi data yaitu 48; median atau skor yang membagi suatu distribusi data ke dalam dua bagian yang sama besar yaitu 51,0; varians populasi atau variasi nilai data individu dalam kumpulan data yaitu 24,43; standar deviasinya sebesar 4,94.

Hasil perhitungan statistik terhadap kinerja guru diperoleh skor terendah 118 dan skor tertinggi 159 dengan rentang skor 5. Total skor tersebut diperoleh dari angket kinerja guru. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut menghasilkan : nilai rata-rata atau jumlah nilai kinerja guru yang ada dibagi dengan banyaknya responden adalah 138,74; modus atau skor yang memiliki frekuensi maksimal dalam suatu distribusi data yaitu 120; median atau skor yang membagi suatu distribusi data ke dalam dua bagian yang sama besar yaitu 135,0; varians populasi atau variasi nilai data individu dalam kumpulan data yaitu 159,032; standar deviasinya sebesar 12,61.

Setelah diketahui bahwa data tersebut normal, linear, dan keberartian regresi, maka langkah selanjutnya adalah menguji apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak. Ha adalah ada hubungan positif gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kualifikasi tingkat pendidikan terhadap kinerja guru baik secara sendiri-sendiri (parsial) maupun secara serempak (simultan).

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan kinerja guru (Y). Diartikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik pula kinerja guru.

Langkah yang dilakukan sebelum melakukan hipotesis adalah menghitung

persamaan regresi sederhana variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, selanjutnya dilakukan uji keberartian persamaan regresinya dengan uji t.

Untuk Uji t (Parsial) Dalam Analisis Regresi $t_{table} = (a/2;n-k-1) = (0.025;46) = 2,01290$ (dari distribusi tabel t)

Berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS :

Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Jika nilai Sig. $> 0,05$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3.431	.001
Gaya kepemimpinan (X_1)	2.342	.024
Kualifikasi tingkat pendidikan (X_2)	3.295	.002

Tabel 4.11. Koefisien Regresi X_1 terhadap Y dan. Koefisien Regresi X_2 terhadap Y

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat $t_{hitung} = 2,342 > t_{table}$ dan angka sig = 0,024 $< 0,05$ pada variable gaya kepemimpinan. Maka **Hipotesis 1 diterima** yaitu ada pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dengan kinerja guru (Y).

Berdasarkan tabel di atas pula dapat dilihat $t_{hitung} = 3,295 > t_{table}$ dan angka sig = 0,002 $< 0,05$ pada variable kualifikasi tingkat Pendidikan (X_2). Maka **Hipotesis 2 diterima** yaitu ada pengaruh kualifikasi tingkat Pendidikan (X_2) dengan kinerja guru (Y).

Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan kualifikasi tingkat

Pendidikan (X_2) secara simultan diperlukan uji F yang dapat dilihat dari table INOVA di bawah ini hasil perhitungan SPSS 18.0 :

ANOVA^b

Model		F	Sig.
1	Regression	12.452	.000 ^a
	Residual		
	Total		

Table 4.12. Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

Berdasarkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} :

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS :

Jika nilai $Sig. < 0,05$ maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Jika nilai $Sig. > 0,05$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Rumus $F_{tabel} = F(k;n-k) = F(2;47) = 3.20$ (dari table F-0,05)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa $F_{hitung} = 12,452$, dan angka ini lebih dari F_{tabel} dan angka $sig = 0,000 < 0,05$ pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan kualifikasi tingkat Pendidikan (X_2), Maka **Hipotesis 3 diterima** yaitu ada pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan kualifikasi tingkat Pendidikan (X_2) terhadap kinerja guru (Y).

5. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 SIMPULAN

Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan dan hasil dari analisis data yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1.Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Se-Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang.

2.Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kualifikasi tingkat pendidikan terhadap kinerja guru SMP Se-Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang. 3.Terdapat pengaruh signifikan secara serentak gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kualifikasi tingkat pendidikan guru terhadap kinerja guru SMP Se-Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang.

Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah maka semakin meningkat kinerja guru, demikian juga kualifikasi tingkat pendidikan guru yang baik dan tinggi maka semakin meningkat pula kinerja guru SMP Se-Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang.

5.2 SARAN

Berdasarkan pada kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka ada beberapa hal yang perlu disarankan, yaitu :

1.Untuk Kepala Sekolah, diharapkan dapat mempertahankan dan menggunakan manajerial yang baik yang telah dimilikinya dengan cara mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan dengan cara mengikuti pelatihan dan seminar-seminar yang dapat menambah pengalaman mengajarnya dan melakukan evaluasi terhadap pengelolaan sekolah sehingga dapat mengetahui kekurangan yang dimilikinya dan dapat melakukan perbaikan-perbaikan yang bersifat positif sehingga dapat meningkatkan prestasi sekolah khususnya dan mutu pendidikan pada umumnya. Di samping itu diharapkan Kepala Sekolah juga dapat menciptakan kondisi lingkungan sekolah yang kondusif. 2. Untuk Guru, diharapkan agar meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), serta dapat meningkatkan kualifikasi akademiknya agar tercipta kinerja guru yang maksimal. 3. Bagi Siswa, diharapkan dapat memberikan kontribusi dengan menjaga lingkungan belajar tetap kondusif sehingga proses belajar mengajar tidak terganggu.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abe, Thomas O. 2014. *The effect of teachers' qualifications on performance in mathematics*. Journal College of Education, Ikere-Ekiti, Ekiti State-Nigeria.
- Alim, Syaikhul. 2013. *Pengaruh Kualifikasi Pendidikan, Keikutsertaan Diklat dan Sikap Pada Profesi Terhadap Kompetensi Guru PAI SD di Kabupaten Pekalongan*. Abstrak (Online) IAIN Walisongo.
- Al Rasyid, Harun. 2013. *Analisis Standar Kualifikasi Akademik Guru SD di Kecamatan Kras Kabupaten Kediri*. Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar Universitas Trunojoyo Madura.
- Andang. 2014. *Gaya kepemimpinan dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Ar. Ruzzmedia.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bafadal, Ibrahim. 2009. *Peningkatan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Barnawi dan Arifin, Mohammad. 2014. *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar- Ruzz Media.
- Buku III Rubrik Penilaian Portofolio Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Tahun 2007
- Danim, Sudarwan. 2008. *Kinerja Staff dan Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Fahmi, Irham. 2010. *Gaya kepemimpinan Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Hermiono, Agustinus. 2014. *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Daryanto. 2013. *Standar Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Gava Media.
- Emzir. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Gaya kepemimpinan Edisi 2*. Semarang: AGF Books
- Hartini, Sri. 2012. *Pengaruh Kualifikasi Akademik, Pengalaman Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar se-Kecamatan Wiradesa – Kabupaten Pekalongan*. Jurnal Pendidikan IKIP PGRI Semarang
- Kasmono, 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se- Subrayon Pecangaan Kabupaten Jepara*.
- Manser, Martin H dan Fergus McGauran. 1995. *Oxford Learner's Pocket Dictionary*. Oxford: Oxford University Press.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa, E. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdaya.
- Muslich, Masnur. 2007. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, Sukidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Kompetensi Guru.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007. *Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta : Depdiknas.
- Riduwan. 2013. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Indeks Kelompok Gramedia.
- Sardiman, A. M. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, P. Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Subagyo. 2013. *Gaya kepemimpinan Pendidikan*. Semarang: FIS

- Universitas Semarang. Sudjana.
2005. *Metode Statistika*.
Bandung: Tarsito Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardan, dkk. 2011. *Gaya kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. 2013. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Gaya kepemimpinan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Santoso, Singgih. 2001. *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Undang-undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zaenal, Veithzal Rizki. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

