

**PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA  
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SD NEGERI  
NGALIYAN 01**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan  
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



Oleh :

**INTAMI LAODE**

Nim : 1803036031

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
SEMARANG**

**2023**

# PERNYATAAN KEASLIAN

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Intami Laode  
Nim : 1803036031  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Program Studi : S1

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH TERHADAP  
KINERJA GURU DI SD NEGERI NGALIAN 01**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 27 Februari 2023  
Pembuat Pernyataan



**Intami Laode**  
NIM: 1803036031

# PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
Jalan Prof. Hamka Km.2 Semarang 50185  
Telepon 024-7601295, Faksimile 024-7615387  
www.walisongo.ac.id

## PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : **Pengaruh Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Ngaliyan 01**  
Nama : Intami Laode  
NIM : 1803036031  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diujikan dalam sidang *munaqasyah* oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam ilmu Manajemen Pendidikan Islam.

Semarang, 21 Maret 2023

## DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang

**Dr. H. Wahyudi, M. Pd.**  
NIP. 196301061997031001

Sekretaris Sidang

**Dr. Fatkuroji, M. Pd.**  
NIP. 199704152007011032

Penguji I

**Dr. Fahrurrozi, M. Ag**  
NIP. 197708162005011003



Penguji II

**Agus Khunaili, M. Ag**  
NIP. 19760226 2005011004

Pembimbing,

**Dr. Wahyudi, M. Pd.**  
NIP. 196301061997031001

# NOTA PEMBIMBING

NOTA DINAS

Semarang, 27 Februari 2023

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Walisongo

di Semarang

*Assalamu'alaikum wr.Wb*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah dengan:

Judul : **PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SD NEGERI NGALIYAN 01**

Nama : Intami Laode

Nim : 1803036031

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk diajukan dalam Sidang Munaqosyah.

*Wassalamu'alaikum wr.wb*

Pembimbing,



Drs. H. Wahyudi, M.Pd.

NIP. 196803141995031001

## ABSTRAK

Judul : **Pengaruh Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Ngaliyan 01**  
Penulis : Intami Laode  
NIM : 1803036031

Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan, fungsi. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan tentang pengaruh peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Untuk pengambilan sampel dilakukan kepada guru di SD Negeri Ngaliyan 01 berjumlah 30 orang. Teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan instrument berupa kuesioner atau angket.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Berdasarkan hasil tingkat ketercapaian variabel peran kepemimpinan visioner kepala sekolah sebesar 81,60% tergolong sangat baik yang berarti bahwa kepala sekolah di SD Negeri Ngaliyan 01 mampu mengarahkan para guru kearah yang lebih baik. (2) Kinerja guru di SD Negeri Ngaliyan 01 tingkat ketercapaiannya tergolong sangat baik dengan nilai sebesar 84,95% yang berarti bahwa para guru mampu menjalankan tugasnya dengan baik. (3) Peran Kepemimpinan visioner kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pengaruh signifikan yang diperoleh dari kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 51,4%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Guru harus lebih meningkatkan kinerja lagi, karena peningkatan kinerja yang baik akan menghasilkan pendidikan yang baik pula. Peningkatan kinerja yang baik itu mengikuti sesuai dengan arahan dari pemimpin selaku kepala sekolah.

Kata Kunci: ***Peran kepemimpinan visioner kepala sekolah, Kinerja Guru***

## TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam skripsi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987. Penyimpanan penulisan kata sanding [al-] disengaja secara konsisten supaya sesuai teks Arabnya.

ا	a	ط	t
ب	b	ظ	z
ت	t	ع	'
ث	s	غ	g
ج	j	ف	f
ح	h	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	z	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
س	s	ه	h
ش	sy	ء	'
ص	s	ي	y
ض	d		

Bacaan Madd :

ā = a panjang

ī = I panjang

ū = u panjang

Baca Diftong :

au = أو

ai = آي

iy = اي

## **MOTTO**

اللَّهُ الصَّمَدُ

Allah Swt tempat meminta segala sesuatu.

(Q.S Al-Ikhlâs Ayat 2)

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Alhamdulillah* rabbil'alamin, puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas limpahan berkat rahmat, taufik serta hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Ngaliyan 01”**. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita baginda Nabi Besar Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta orang-orang yang masih istiqomah mengikuti ajaran beliau sampai saat ini, sebab beliau adalah suri tauladan umat manusia.

Penulis menyadari bahwa penyusunan ini selesai tidak lepas dari adanya usaha, bimbingan, dorongan, bantuan serta do'a dari berbagai pihak. Maka dari itu penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Yang terhormat Rektor UIN walisongo Semarang Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag.
2. Dr. Ahmad Ismail, M.Ag., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang.
3. Dr. Fatkuroji, M.Pd., selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam beserta jajarannya.
4. Prof. Dr. H. Mustaqim, M.Pd., selaku Wali Dosen yang telah memberi arahan dan dukungan kepada penulis dari awal sampai akhir perkuliahan penulis.



5. Drs. Wahyudi, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan banyak bimbingan dan arahan yang membangun sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen, Pegawai, dan Staff TU FITK UIN Walisongo Semarang, terkhusus jurusan MPI UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan banyak peran dan pengalaman selama perkuliahan.
7. Kepala Sekolah SD Negeri Ngaliyan 01 Ibu Ngatiningsih, S.Pd., seluruh Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan serta Peserta Didik SD Negeri Ngaliyan 01 yang telah memberikan izin dan membantu penulis dalam melaksanakan penelitian skripsi ini.
8. Teristimewa kedua orang tua penulis Bapak Janil Laode dan Ibu Tarwia Amrullah yang amat penulis cintai yang sangat berjasa sepanjang kehidupan penulis. Untuk kaka tercinta Evandri Laode, kaka ipar Yunita Kimbo dan keponakan Rayyan Laode, serta seluruh keluarga besar yang penulis tidak dapat sebutkan satu-satu yang selalu senantiasa memberikan dukungan dan segala doa baik untuk penulis selama ini.
9. Untuk sahabat terbaik selama ditanah rantau ini: laila, fatma dan elinda yang telah memberikan banyak warna dalam hidup penulis.

10. Untuk sahabat dari masa ke masa yaitu: rahma, indah, hia, tika, ika, asti, endang dan aulia yang sudah banyak memberikan kisah dan warna hidup penulis.
11. Keluarga besar Manajemen Pendidikan Islam 2018, terkhusus MPI A 2018 yang telah kebersamai selama perkuliahan di UIN Walisongo Semarang.
12. Keluarga besar UKM BITA Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang telah memberikan banyak pengalaman dan pengetahuan untuk penulis.
13. Keluarga besar Ikatan Keluarga Sulawesi Indonesia (IKSI) yang telah kebersamai selama penulis di tanah rantau ini.
14. Teman-teman Kos C1 yang telah memberikan banyak dukungan dan bantuan selama penulis ditanah rantau.
15. Seluruh pihak yang terlibat baik dalam penyusunan skripsi maupun pihak yang telah memberikan peran dan pengalaman dalam kehidupan penulis yang tidak sempat penulis sebutkan satu-satu.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan dan senantiasa diberikan kesehatan kepada kita semua. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya, Aamiin.

Semarang, 27 Februari 2023

Penulis



Intami Laode

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	ii
<b>PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>NOTA PEMBIMBING</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>TRANSLITERASI ARAB-LATIN</b> .....	vi
<b>MOTTO</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	9
A. Kajian Teori .....	9
1. Peran Kepemimpinan Visioner .....	9
2. Kinerja Guru .....	25
B. Kajian Pustaka .....	40
C. Rumusan Hipotesis .....	44

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>46</b>
A. Jenis Penelitian .....	46
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	47
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	47
1. Populasi Penelitian .....	47
2. Sampel Penelitian .....	48
D. Variabel dan Indikator Penelitian .....	48
1. Variabel Penelitian.....	48
2. Indikator Penelitian .....	50
E. Teknik Pengumpulan Data .....	52
F. Teknik Analisis Data .....	53
1. Uji Prasyarat Analisis .....	54
a. Uji Validitas Instrumen .....	54
b. Uji Reliabilitas Instrumen .....	60
2. Uji Normalitas .....	62
3. Uji Linieritas .....	62
4. Uji Heteroskedastisitas .....	63
5. Uji Koefisien Determinasi .....	64
6. Uji Hipotesis .....	64
a. Uji t (Parsial) .....	65
b. Uji Regresi Sederhana .....	66
<b>BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA .....</b>	<b>67</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	67
1. Profil SD Negeri Ngaliyan 01 .....	67
2. Visi & Misi SD Negeri Ngaliyan 01 .....	68

B. Deskripsi Data .....	70
C. Analisis Data .....	79
D. Keterbatasan Penelitian .....	89
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>91</b>
A. Kesimpulan .....	91
B. Saran .....	92
C. Kata Penutup .....	93
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>94</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>103</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Penelitian Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah .....	51
Tabel 3.2	Indikator Penelitian Kinerja Guru .....	51
Tabel 3.3	Skor Alternatif Jawaban Skala Likert .....	53
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Peran Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah (X) .....	57
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Kinerja Guru (Y) .....	59
Tabel 3.6	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah (X) .....	61
Tabel 3.7	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Kinerja Guru (Y) .....	61
Tabel 4.1	Hasil Uji Statistik Deskriptif Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah .....	71
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Variabel Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah .....	72
Tabel 4.3	Kualitas Variabel Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah .....	73
Tabel 4.4	Tingkat Ketercapaian Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah .....	74
Tabel 4.5	Hasil Uji Statistik Deskriptif Kinerja Guru .....	75
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru .....	77
Tabel 4.7	Kualitas Variabel Kinerja Guru .....	78

Tabel 4.8	Tingkat Ketercapaian Peran Kepemimpinan Kinerja Guru .....	78
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	79
Tabel 4.10	Hasil Uji Linearitas ANOVA .....	81
Tabel 4.11	Hasil Uji Chi-Square .....	83
Tabel 4.12	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	84
Tabel 4.13	Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary .....	85
Tabel 4.14	Hasil Uji Regresi Sederhana Coefficients .....	87
Tabel 4.15	Hasil Uji Independent Run Test .....	88

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Variabel Penelitian .....	50
Gambar 4.1	Hasil Uji Scatter Plot Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru .....	82



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian .....	103
Lampiran 2 : Instrumen Penelitian .....	109
Lampiran 3 : Pertanyaan Wawancara .....	112
Lampiran 4 : Daftar Nama Responden.....	113
Lampiran 5 : Rekap Data Perhitungan Variabel X .....	114
Lampiran 6 : Rekap Data Perhitungan Variabel Y .....	115
Lampiran 7 : Dokumentasi.....	116
Lampiran 8 : Riwayat Hidup .....	117

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan, fungsi. Untuk mengembangkan misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang berada di sekolah. Kinerja guru mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan sekolah.<sup>1</sup>

Sebuah lembaga atau sekolah tentunya memiliki sebuah visi yang dibuat oleh kepala sekolah, visi ini sebagai rencana awal yang memiliki tujuan jangka panjang untuk kesuksesan sebuah lembaga. Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif tentang masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasi yang terus bertumbuh dan meningkat sampai saat ini. Kepemimpinan kepala sekolah yang visioner merupakan komponen penting yang dapat meningkatkan kualitas

---

<sup>1</sup> Eka Susanti, dkk, “Pengaruh Lingkungan Kinerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Terhadap Kinerja Guru”, *Jurnal Pendidikan Tambusai*, (Vol. 5, No. 1, 2021), hlm. 1441.

persekolahan melalui fungsi dan perannya. Oleh karena itu diperlukan kepala sekolah yang berkualitas, memiliki visi dan misi, memiliki kompetensi dan integritas yang tinggi.<sup>2</sup>

Masalah utama di dalam pendidikan saat ini adalah rendahnya kinerja guru. Kinerja bisa dikatakan optimal apabila harapan semua pihak sudah terpenuhi, namun kenyataan yang banyak terjadi saat ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa guru yang kinerja mereka belum optimal. Masalah yang sering ditemukan yaitu: 1) pembuatan RPP yang belum optimal, 2) minimnya keinginan guru dalam menciptakan pembelajaran yang variatif, 3) adanya guru yang sering terlambat mengumpulkan administrasi, 4) terdapat guru yang tidak disiplin, seperti guru yang sering datang terlambat kemudian pulang lebih awal dari waktu yang sudah ditentukan. Kondisi seperti ini yang menjadi hambatan untuk kemajuan pendidikan.<sup>3</sup>

Kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan organisasi, menjadi seorang pemimpin dalam organisasi benar-benar harus mampu membawa organisasi untuk menuju apa yang menjadi tujuan dari organisasi seperti yang sudah ditetapkan pada perencanaan sebagai fungsi pertama dalam

---

<sup>2</sup> Rati Purwanto, “Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Mutu dan Kualitas Sekolah di SD Negeri Soko”, *Jurnal pendidikan dan Teknologi Indonesia*, (Vol. 1, No. 4, April, Tahun 2021), hlm. 153.

<sup>3</sup> Muhamad Taufik B.K, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru”, *Jurnal Wahana Karya Ilmiah:PAI Unsika*, (Vol.3, No.2, Juli-Desember, 2019), hlm. 466.

fungsi manajemen. Pemimpin yang visioner melakukan langkah-langkah menstransformasikan berbagai inovasi kepada *stakeholder* melalui pemberdayaan staf dan menciptakan suatu sistem kepemimpinan demokratis yang memiliki visi organisasi sebagai rumusan yang dimiliki bersama.<sup>4</sup>

Kinerja guru adalah segala hasil dari usaha guru dalam mengantarkan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan, yang meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugasnya sebagai guru.<sup>5</sup> Kinerja seorang guru akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan menjalankan tugas dan kualitas tugas tersebut.<sup>6</sup>

Seperti yang dijelaskan di dalam Undang-undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: “Guru adalah pendidik profesional dengan utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.” Dalam

---

<sup>4</sup> Manner Tampubolon, “Model Kepemimpinan Visioner Dalam Mendukung Perkembangan Organisasi”, *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Teknologi*, (Vol. 2, No. 1, Mei, Tahun 2022), hlm. 2.

<sup>5</sup> Dahlia, Wahyuni Sakka, “Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru”, *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Informatika*, (Vol. 17, No. 3, Februari, Tahun 2021), hlm. 304

<sup>6</sup> Dewi Kartini, “Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru”, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, (Vol. 6, No. 1, Januari-Juni, Tahun 2019), hlm 28.

Undang-undang No.14 Tahun 2005 pasal 2 dijelaskan bahwa: “guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.”<sup>7</sup>

Pada penjaminan mutu pendidikan guru memiliki peran yang sangat penting, guru menjadi salah satu pelaku yang membantu dalam peningkatan mutu pendidikan di Indonesia. Oleh karena itu sangat dibutuhkan seorang guru yang memiliki kinerja yang baik dalam sebuah lembaga pendidikan. Kualitas pendidikan itu tergantung pada guru yang kerjanya sesuai dengan bidangnya, sehingga guru dapat bekerja keras dan membangun kualitas pendidikan.

Peran kepala sekolah sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja guru. Dimana kepala sekolah menjalankan tugas kepemimpinannya sebagai seorang pemimpin, yang harus melaksanakan segala kebijakan-kebijakan yang mengarah pada pencapaian tujuan suatu organisasi sekolah, berbagai tata cara dapat dilakukan oleh seorang kepala sekolah. Cara itu digunakan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin agar dapat mempengaruhi dan

---

<sup>7</sup> Undang-Undang Dasar Republik Indonesia No 14 Tahun 2005.

mengarahkan bawahannya demi kemajuan organisasi sekolah tersebut.<sup>8</sup>

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Nurul Napis & Nur Alim Noor yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SDN 04 Durikosambi Cengkareng Jakarta Barat*”. Dalam penelitian ini diungkapkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah 18,22% sedangkan sisanya diberikan dua variabel lainnya. artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka kinerja guru akan semakin baik dan meningkat. Seorang pemimpin kepala sekolah mampu menggerakkan segala sumber yang ada disekolah sehingga dapat didayakan untuk digunakan secara maksimal demi mencapai tujuan bersama. Baik tidaknya kinerja guru disekolah sangat bergantung pada bagaimana kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi perilaku guru dalam melaksanakan.<sup>9</sup>

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah SD Negeri Ngalayan 01 harus memiliki sebuah pandangan dan impian

---

<sup>8</sup> Zuldesiah, dkk, “Kontribusi Gaya Kepemimpinan dan Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru-guru Sekolah Dasar”, *Jurnal Basicedu*, (Vol. 5 No. 2 Tahun 202), hlm. 667.

<sup>9</sup> Ahmad Darul Napis & Nur Alim Noor, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SDN 04 Durikosambi Cengkareng Jakarta Barat”, *Jurnal Inovasi Penelitian*, (Vol. 2, No. 1, Juni, Tahun 2021), hlm. 255-256.

yang akan dibawa ke mana sekolah yang dipimpinnya. Pandangan ini akan berpengaruh terhadap perubahan lembaga beserta elemen dan komponen sekolah. Agar dapat membawa pengaruh yang positif, pandangan ini disusun melalui perumusan visi sekolah.<sup>10</sup> Apabila, terjadi keterpurukan pada pendidikan maka salah satu penyebabnya adalah kinerja kepemimpinan yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan juga tidak memiliki perencanaan strategis pendidikan yang adaptif terhadap perubahan.<sup>11</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Peningkatan kinerja guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui belajar mengajar. Namun demikian, di dalam proses peningkatan pembelajaran guru tidak lepas dari peran penting seorang kepala sekolah yang dapat memacu guru untuk meningkatkan kinerjanya dengan sungguh-sungguh dan penuh dedikasi terhadap tugas yang di embannya.

Untuk itu, peneliti bermaksud untuk meneliti di SD Negeri Ngaliyan 01. Apakah nanti hasilnya akan sama dengan

---

<sup>10</sup> Ika Alifiyah, dkk, “Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Karakter Peserta Didik”, *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, (Vol. 2, No. 1, Maret, Tahun 2019), hlm 36.

<sup>11</sup> Raudoh Fitriah & Eka Naelia Rahmah, “Peran Kepemimpinan Visioner Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) Di SMP Al-Hasra Depok”, *Jurnal Qiro'ah*, (Vol. 10, No.1, 2020), hlm 124.

penelitian yang sudah dilakukan. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti merasa tertarik untuk meneliti tentang: *“Pengaruh Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Ngaliyan 01”*.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepemimpinan visioner kepala sekolah di SD Negeri Ngaliyan 01?
2. Bagaimana kinerja guru di SD Negeri Ngaliyan 01?
3. Apakah ada pengaruh peran kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Ngaliyan 01?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui peran kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap di SD Negeri Ngaliyan 01
2. Untuk mengetahui kinerja guru di SD Negeri Ngaliyan 01
3. Untuk mengetahui pengaruh peran kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Ngaliyan 01



#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini, dapat dijadikan sebagai bahan pandangan apabila ada penelitian yang serupa khususnya dan juga bermanfaat untuk menambah pengetahuan terkait dengan penelitian Pengaruh Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Ngaliyan 01.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a) Bagi Lembaga Pendidikan

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi SD Negeri Ngaliyan 01, dan dapat meningkatkan kinerja para guru di SD Negeri Ngaliyan 01.

###### b) Bagi Guru

Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan menambah pengetahuan bagaimana guru dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik untuk mencapai tujuan yang di harapkan di SD Negeri Ngaliyan 01.

###### c) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini memberikan wawasan yang lebih luas mengenai kinerja guru di SD Negeri Ngaliyan 01.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kajian Teori

##### 1. Peran Kepemimpinan Visioner

###### a. Pengertian Peran Kepemimpinan Visioner

Peran secara umum adalah aspek dinamis dari kedudukan atau status. Menurut Kozier, peran merupakan seperangkat tingkah laku yang diharapkan orang lain terhadap seseorang sesuai dengan kedudukannya. Peran dapat dipengaruhi dari segi sosial baik dari dalam maupun dari luar yang bersifat secara stabil.<sup>12</sup>

Peran menurut Bruce J Cohen dalam Mutiawanthi (2017: 70) menyatakan bahwa peran terdiri dari keinginan yang melekat pada ciri-ciri kepribadian seseorang yang memiliki kedudukan atau jabatan tertentu dalam masyarakat. Untuk peran itu sendiri memiliki tugas-tugas yang harus dilaksanakan dalam mengemban peran.

Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa peran merupakan perilaku seseorang yang meliputi nilai-nilai yang dihubungkan dengan kedudukan atau

---

<sup>12</sup> Megi Tindangen, dkk, “Peran Perempuan dalam Meningkatkan Ekonomi Keluarga (Studi Kasus: Perempuan Pekerja Sawah di Desa Lemoh Barat Kecamatan Tombariri Timur Kabupaten Minahasa”, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, (Vol. 20, No.03, 2020), Hlm.82.

tempat dimana seseorang dimasyarakat dan menjalankan hak dan kewajibannya.<sup>13</sup>

Kata kepemimpinan sebagai terjemahan dari bahasa Inggris *leadership* yang berasal dari kata *to lead* yang berarti memimpin atau menunjukkan, dan *leader* adalah pemimpin.<sup>14</sup> Menurut George R. Terry *leadership is relationship in which one person, the leader influences other to work together willingly on related task to attain that which the leader desires.*<sup>15</sup>

Pemimpin merupakan seorang yang dapat membawa tim disekitarnya mencapai tujuan tertentu serta memiliki kemampuan yang dapat mempengaruhi dan memobilisasi mereka terhadap tujuan tersebut. Seperti yang kita pahami pada penjelasan di atas bahwa kepemimpinan adalah orang yang dapat mempengaruhi orang lain dan mampu mengarahkan mereka untuk berperilaku sesuai dengan ketentuan. Seorang pemimpin adalah pemandu yang dapat

---

<sup>13</sup> Febria Kurniasih & Hadi Wijaya, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Siswa di SDN Embung Tangar Kecamatan Praya Barat", *JUPE: Jurnal Pendidikan Mhadala*, (Vol. 4, No. 5, Desember 2019), hlm. 328.

<sup>14</sup> Purwono Sastro Amijoyo & Robert K. Cunningham, *Kamus Inggris – Indonesia*, (Semarang: PT. Widya Karsa, 2009), hlm. 224.

<sup>15</sup> George R. Terry, *Principles of Management*, (INC, Homewood, Irwin, Dorsey Limited Georgetown, Ontario L7GB3, 1977), hlm. 410.

mempengaruhi serta mengarahkan kemana dan bagaimana pergi, serta menetapkan tujuan dan tugas.<sup>16</sup>

Visionaris adalah orang yang telah mengalami *personal victory*, dengan membiasakan diri bersifat proaktif (*be proactive*), terbiasa memulai aktivitas dengan membayangkan hasil akhirnya dalam fikiran (*begin with the end in mind*), dan terbiasa mendahulukan hal-hal yang utama (*put first thing first*), serta terbiasa untuk memperbarui diri secara terus-menerus (*self renewal*).<sup>17</sup>

Kepemimpinan Visioner (*visionary leadership*) atau kepemimpinan visioner muncul sebagai respon dari *statement the only thing of permanent is change* yang menuntut pemimpin memiliki kemampuan dalam menentukan arah masa depan melalui visi.

Secara umum kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan, dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya

---

<sup>16</sup> Yuces Das, dkk, “ Visionary Leadership Phenomenon in School Management”, *IJCES:International Journal of Current Education Studies*, (Vol. 1, No.1, 2022), hlm.2.

<sup>17</sup> Stephan R. Covey, *The 7 Habits of Highly Effective People*, Simon & Schuster, (Mind Garden Inc, 1989), hlm. 168.

atau sebagai interaksi sosial diantara anggota organisasi dan *stakeholder* yang diyakini sebagai cita-cita organisasi dimasa depan yang harus diwujudkan melalui komitmen semua personel. Kepemimpinan visioner harus mampu dalam membuat rencana yang jelas sehingga dari rumusan visinya tersebut dapat tergambar sasaran yang jelas untuk mencapai tujuan dalam mengembangkan lembaga.<sup>18</sup>

b. Dasar-dasar kepemimpinan visioner

Menurut Corinne McLaughlin (2001) mendefinisikan bahwa pemimpin visioner adalah mereka yang mampu membangun “fajar baru” (*a new dawn*) bekerja dengan intuisi dan imajinasi, penghayatan, dan boldness.

Komariah dan Triatna mengemukakan bahwa suatu kepemimpinan dikatakan visioner apabila memiliki kemampuan atau mencipta suatu gagasan, merumuskan dan mentransformasikannya sebagai bentuk interaksi sosial di antara anggota organisasi

---

<sup>18</sup> Toha Ma'sum, “Pesinggungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Kepemimpinan Visioner dan Situasional”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, (Vol.2, No 2, 2019), hlm. 98.

yang dianggap menjadi unsur penting tujuan organisasi mendatang.<sup>19</sup>

Goleman juga mengemukakan perpektifnya bahwa kepemimpinan visioner adalah suatu pola seorang pemimpin dengan gaya atau usaha mengarahkan anggotanya ke impiannya yang menjadi tujuan bersama.<sup>20</sup> Diana Kartanegara (2003) kepemimpinan visioner adalah pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota organisasi dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja.

Ismail Noor mengatakan bahwa tanpa kepemimpinan visioner atau strategi, banyak yang tidak berhasil atau bahkan tidak bertahan.<sup>21</sup> Nanus juga menyatakan bahwa kepemimpinan visioner krusial bagi *top management* juga sangat mendesak bagi *lower management*. Dengan kata lain, organisasi

---

<sup>19</sup> Aan Komariah & Cepi Triatna, *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 82.

<sup>20</sup> Abd Rahim Mansyur, "Konsep Kepemimpinan Visioner Di Lingkungan Madrasah Ibtidaiyah", *Eljour: Education and Learning Journal*, (Vol. 3, No. 2, 2022), hlm. 78.

<sup>21</sup> Ismail Noor, *Manajemen Kepemimpinan Muhammad Saw.: Mencontoh Teladan Kepemimpinan Rasul untuk Kesempurnaan Manajemen Modern*, (Bandung: Mizan, 2011), hlm. 65.

modern membutuhkan kepemimpinan visioner diseluruh organisasi.<sup>22</sup>

Dalam Al qur'an istilah kepemimpinan dikenal dengan sebutan khalifah, sebagaimana dalam surat Al-Baqarah ayat 30:

وَأذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَجْعَلْ فِيْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ  
قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

*Artinya: Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”. Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan menyucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”. (Q.S. Al-Baqarah: 30).<sup>23</sup>*

---

<sup>22</sup> Nurul Hidayah, *Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), hlm. 59

<sup>23</sup> Al-Qur'an, Surat Al-Baqarah: ayat 30, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, Depok, Departemen Agama Republik Indonesia, Sabiq, 2005, hlm. 64.

Surah Al-Baqarah ayat 30 di atas menjelaskan bahwa setiap manusia memiliki jiwa kepemimpinan yang dapat berperan sebagai seorang pemimpin yang dapat mengarahkan, membina, serta memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kepemimpinan merupakan inti manajemen, karena banyak pendapat para ahli menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan sentral dalam manajemen tugasnya. Maju dan berkembangnya suatu organisasi itu tergantung pada tugas manajemen.<sup>24</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat dipahami bahwa seorang pemimpin visioner itu mampu mengarahkan seluruh komponen organisasi untuk mencapai misi dimasa yang akan datang sesuai dengan tujuan kelembagaan. Tercapainya suatu tujuan dalam sebuah organisasi karena adanya peran seorang pemimpin yang mampu memajemen atau mengelola suatu sistem program kerja yang dilakukan.

c. Peran kepemimpinan visioner

Peran kepemimpinan visioner adalah mampu meningkatkan mutu pendidikan, baik mutu akademik

---

<sup>24</sup> Rahmat Ilyas, “Manusia Sebagai Khalifah Dalam Perspektif Islam”, *Mawa'izh: Jurnal*, (Vol. 1, No. 7, 2016), hlm. 179.



maupun non akademik sangat tergantung pada kepala sekolah untuk memimpin dengan visi. Salah satu usaha kepala sekolah meningkatkan yaitu dengan adanya peningkatan kinerja guru. Dalam mewujudkan visi kepala sekolah sebagai seorang pemimpin, tentu harus mengetahui peran kepala sekolah terlebih dahulu. Adapun peran kepemimpinan visioner sebagai berikut:

1) Penentu Arah (*Direction Setter*)

Kepala sekolah selaku penentu arah harus mampu memberikan arahan bagi lembaga pendidikan dan menjadi pelopor dalam menentukan arah yang dituju melalui ide-ide cemerlang yang dapat memajukan sekolah kearah lebih baik lagi. Kepala sekolah mampu bekerja sama dalam menganalisis setiap kemungkinan-kemungkinan yang dapat terjadi, setiap teknik atau metode serta sumber yang dapat digunakan untuk meraih tujuan tersebut.

2) Agen Perubahan (*Agen Of Change*)

Kepala sekolah dapat membawa perubahan baru bagi sekolah tersebut. Dimana kepala sekolah memiliki agenda kerja yang jelas dan rasional sehingga dapat diterima oleh para guru. Perubahan yang dimaksud ialah baik dalam

perubahan lingkungan, ekonomi, sosial, teknologis maupun politis yang dapat terjadi secara terus menerus dan hal tersebut berlangsung secara dramatis. Pemimpin juga harus mampu menyesuaikan dengan situasi dan peristiwa yang dapat mempengaruhi kesuksesan organisasi ataupun masa depan organisasi.

3) Juru Bicara (*Spokes Person*)

Memperkenalkan atau mensosialisasikan serta meyakinkan bahwa setiap keunggulan visi dapat berimplikasi pada kemajuan.

Setiap pemimpin tugasnya tidak hanya meyakinkan seseorang dalam internal kelompoknya, tetapi pemimpin juga harus mampu meyakinkan dunia luar dengan cara memperkenalkan, mesosialisasikan keunggulan-keunggulan visi organisasinya untuk kemajuan atau peningkatan organisasi tersebut.

Dalam hal ini juru bicara, harus memiliki visi yang disampaikan harus menarik, bermanfaat serta dapat meningkatkan ketertarikan ke masa yang akan datang.

4) Pelatih (*Coach*)

Seorang pemimpin visioner yang efektif yaitu pemimpin yang dapat menjadi pelatih yang baik.

Dengan ini berarti bahwa pemimpin harus mampu bekerjasama dengan kelompok untuk mencapai visi dan tujuan bersama.

Pemimpin sebagai pelatih yaitu mampu menjaga anggotanya untuk tetap fokus pada realisasi visi melalui pengarahan, memotivasi dan membangun kepercayaan antar sumber daya organisasi.<sup>25</sup>

d. Karakteristik kepemimpinan visioner

Kepemimpinan visioner memiliki ciri-ciri yang menggambarkan segala sikap dan perilakunya yang menunjukkan kepemimpinannya yang berorientasi kepada pencapaian visi, jauh memandang ke depan dan terbiasa menghadapi segala tantangan dan resiko. Diantara karakteristik utama kepemimpinan visioner adalah sebagai berikut:

1. Berwawasan ke masa depan, yaitu bertindak sebagai motivator, berorientasi pada *the best performance* untuk pemberdayaan, kesanggupan untuk memberikan arahan konkrit yang sistematis.

---

<sup>25</sup> Suwanto, *Pemimpin dan Kepemimpinan: dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019).

2. Berani bertindak dalam meraih tujuan, percaya diri, tidak peragu dan selalu siap menghadapi resiko. Pada saat yang bersamaan, pemimpin visioner juga menunjukkan perhitungan yang cermat, teliti dan akurat dalam memperhitungkan kejadian yang dianggapnya penting.
3. Mampu menggalang orang lain untuk kerja keras dan kerjasama dalam menggapai tujuan, menjadi model (teladan) yang secara konsisten menunjukkan nilai-nilai kepemimpinannya, memberikan umpan balik positif, selalu menghargai kerja keras dan prestasi yang ditunjukkan oleh siapapun yang telah memberi kontribusi.
4. Mampu merumuskan visi yang jelas, inspirasional dan mengunggah, mengelola mimpi menjadi kenyataan, mengajak orang lain untuk berubah. Mampu memberi inspirasi, memotivasi orang lain untuk bekerja lebih kreatif dan bekerja lebih keras untuk mendapatkan situasi dan kondisi yang lebih baik.
5. Mampu mengubah visi ke dalam aksi, menjelaskan dengan baik maksud visi kepada orang lain, dan secara pribadi sangat berkomitmen terhadap visi tersebut.

6. Berpegang erat kepada nilai-nilai yang spiritual yang diyakininya. Memiliki integritas kepribadian yang kuat, memancarkan energi, vitalitas dan kemampuan yang membara untuk selalu berdiri pada posisi yang segaris dengan nilai-nilai spiritual.
7. Membangun hubungan (relationship) secara efektif, memberi penghargaan dan rispek. Sangat peduli kepada orang lain (bawahan), memandang orang lain sebagai aset berharga yang harus diperhatikan, memperlakukan mereka dengan baik dan hangat layaknya keluarga. Sangat responsive terhadap segala kebutuhan orang lain dalam membantu mereka berkembang, mandiri dan membimbing menemukan jalan masa depan mereka.
8. Inovatif dan proaktif dalam menemukan dunia baru. Membantu mengubah dari cara berfikir yang konvensional (*old mental maps*) ke paradigma baru yang dinamis. Melakukan terobosan - terobosan berfikir yang kreatif dalam

mengayunkan langkah perubahan, ketimbang sekedar reaktif terhadap kejadian-kejadian.<sup>26</sup>

Sejalan dengan Saskhin, Nanus, Aan Komariyah dan Capi Triatna mengatakan bahwa pemimpin visioner memiliki karakteristik : 1) fokus ke masa depan dan mampu menyiasati masa depan yang penuh dengan tantangan, 2) menjadi agen perubahan yang unggul, 3) menjadi penentu arah organisasi yang memahami prioritas, 4) menjadi pelatih profesional, 5) membimbing kearah profesionalisme kerja yang diharapkan.<sup>27</sup>

Berdasarkan dengan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin yang visioner memiliki keinginan untuk membentuk masa depan yang cerah, dimana seorang pemimpin harus berfikir secara logis, kreatif mengenai rencana strategis, inspiratif, optimis, dan memiliki inovasi untuk mewujudkan visi, serta memberikan orang lain untuk memanfaatkan kesempatan yang ada.

---

<sup>26</sup> Salimiyah, “Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah MIN 13 Ngawi dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan”, *Jurnal Studi Keagamaan Islam*, Vol 1, No 4, Desember 2020, hlm. 158-160.

<sup>27</sup> Nurul Hidayah, *Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), hlm. 72.

e. Langkah-langkah kepemimpinan visioner

Untuk menjadi seorang pemimpin Visioner harus mampu memahami mengenai langkah-langkah dalam kepemimpinan visioner diantaranya:

1. Penciptaan Visi

Visi tercipta dari ide atau kreativitas pola pikir seorang pemimpin sebagai bahan refleksi profesionalisme dan pengalaman pribadi atau sebagai hasil elaborasi pemikiran mendalam dengan pengikut/personel lain, yaitu beberapa ide-ide tentang cita-cita organisasi dimasa depan yang ingin dicapai bersama.

2. Perumusan Visi

Kepemimpinan visioner dalam tugas perumusan visi adalah kesadaran akan pentingnya visi dirumuskan dalam statement yang jelas agar menjadi komitmen semua personel dalam mewujudkan sehingga pemimpin berupaya mengolaborasi informasi, cita-cita dan keinginan pribadi dipadukan dengan cita-cita/gagasan personel lain dalam forum komunikasi yang intensif sehingga menghasilkan kristalisasi visi organisasi.

Visi juga perlu dirumuskan berdasarkan dengan *statement* yang jelas dan tegas.

Perumusan perlu melibatkan *stakeholder*. Terbentuknya sebuah visi yaitu melalui proses partisipasi dan musyawarah antar anggota kelompok. Tim inti atau *core leadership team members*, mencakup tiga fase kegiatan berikut:

- a) Pembentukan dan perumusan visi oleh anggota tim kepemimpinan.
- b) Merumuskan strategi secara consensus.
- c) Membulatkan sikap dan tekad sebagai *total commitment* untuk mewujudkan visi menjadi suatu kenyataan.

### 3. Transformasi Visi

Transformasikan visi merupakan kemampuan membangun kepercayaan melalui komunikasi yang intensif dan efektif sebagai upaya *shared vision* pada *stakeholder* sehingga diperoleh *sense of belonging* dan *aense of ownership*. Sanusi, mengungkapkan bahwa kita bukan saja perlu mengadakan intropeksi melainkan mencoba mengadakan penyesuaian, lalu meluruskan, menjernihkan, dan mengembangkan visi kita masing-masing dan visi kita bersama (*shared vision*) mengenai penyelenggaraan pendidikan. Visi mesti ditransformasikan dengan melakukan upaya berbagai visi dan diharapkan terjadi difusi



visi dan menimbulkan komitmen seluruh personel.

#### 4. Implementasi Visi

Implementasi visi merupakan kepemimpinan dalam menjabarkan dan menerjemahkan visi ke dalam tindakan. Visi merupakan peluru bagi kepemimpinan visioner. Visi berperan dalam menentukan masa depan organisasi apabila di implementasikan secara konferhensif. Sinamo, mengungkapkan peran visi, misi, dan nilai sebagai berikut:

- a) Visi dan misi harus dirumuskan dengan mengandung sisi intelektual dan sisi emosional secara seimbang. *Conviction + motivation = power*
- b) Visi dan misi harus didukung secara serasi dan sepadan oleh nilai-nilai dasar (*core value*) yang menjadi panduan perilaku (*behavior*) yang konsisten menuju visi dan misi tersebut.
- c) Visi dan misi harus didukung oleh strategi organisasi dan sistem manajemen yang serasi dan sepadan.

Ketiga komponen di atas membentuk irisan yang dapat kita sebut sebagai budaya kerja, antara

lain mengandung etos kerja yang sesuai dengan ketiga komponen pembentukannya.<sup>28</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa sebelum menjadi seorang pemimpin visioner, pemimpin itu harus mampu memahami setiap langkah-langkah kepemimpinan visioner terlebih dahulu, agar menjadi pemimpin visioner yang memiliki visi yang dapat membawa organisasinya ke arah yang lebih cerah dimasa yang akan datang sesuai dengan harapan dan tujuan yang ingin dicapai bersama.

## 2. Kinerja Guru

### a. Pengertian Kinerja Guru

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dijelaskan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja.<sup>29</sup> Dalam bahasa Inggris kata kinerja diistilahkan dengan kata ‘*performance*’ yang berarti accomplishment, execution, carrying-out, working out of anything ordered or undertaken.<sup>30</sup> Istilah kinerja

---

<sup>28</sup> Aan Khomariah & Cepi Triatna, *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 90-92.

<sup>29</sup> Rudolf Kempa, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Yogyakarta: Ombak, 2015), hlm. 8-9.

<sup>30</sup> Ikhrom, *Menyoal Kinerja Guru*, (Semarang: Kaubaka Dipantara, 2015), hlm. 56.

dari terjemahan *Performance* yang didefinisikan sebagai akibat atau taraf keberhasilan seseorang secara holistik selama periode tertentu guna melaksanakan tugas dibandingkan menggunakan aneka macam kemungkinan, seperti standar baku hasil kerja, sasaran atau target atau kriteria yang sudah ditentukan dan disepakati bersama.<sup>31</sup>

Menurut E Mulyasa, Ahmad Ridwan Supardi, Suparlan (dalam Sodiah & Nurhikmah, 2017), istilah kinerja berasal dari kata *job performance/actual permance* yang berarti prestasi kerja dapat dicapai oleh seseorang. Jadi dari segi *performance language* dapat diartikan sebagai bentuk keberhasilan kerja pada seseorang.<sup>32</sup>

Kinerja atau performance diartikan sebagai suatu usaha yang dilakukan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara mengarahkan seluruh pengetahuan, sikap, dan keterampilan untuk menghasilkan kerja yang maksimal.<sup>33</sup> Webster (1980) menjelaskan bahwa

---

<sup>31</sup> Munawir, dkk, "Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar", *Jurnal pendidikan Guru*, (Vol. 3, No. 1, Januari, 2022), hlm. 10.

<sup>32</sup> Aceng Ali Nurdin & Sopyan Iskandar, "Kemampuan kepribadian, pemimpin sekolah masa kini, motivasi kinerja guru", *Primary: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, (Vol. 11, No. 2, 2022), hlm. 515.

<sup>33</sup> Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Rineka Jaya, 2012), hlm. 27.

*“Performance is the ability to perform; capacity to achieve a desired result”*. Smith (1982) juga menjelaskan bahwa *“Performance is out derived from processes, human or otherwise”*. Kedua definisi ini memberikan pandangan kepada kita bahwa sebuah kinerja merupakan dari kemampuan dalam usaha mencapai tujuan yang telah kita tetapkan atau merupakan suatu proses kerja dari seseorang.

Smith (1987) Kinerja adalah suatu aktivitas yang berhubungan dengan tiga aspek pokok yaitu perilaku, hasil dan keefektifan organisasi. Perilaku menunjukkan pada kegiatan-kegiatan dalam mencapai tujuan, keefektifan merupakan langkah-langkah dalam pertimbangan pelaksanaan kerja dan hasil kerja, organisasional menekankan pada aspek proses kerja.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencariannya) mengajar. Dengan demikian, orang-orang yang profesinya mengajar disebut guru. Baik itu guru disekolah maupun ditempat lain. Dalam bahasa Inggris pun, guru disebut juga teacher yang disebut pengajar.

Menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar,

membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Kinerja guru adalah hasil kerja guru dimana mereka melaksanakan tugas, peran serta tanggungjawabnya berdasarkan dengan keterampilan, kemampuan, pengalaman dan kesungguhan mereka. Seperti yang kita ketahui bahwa tugas umum dari guru yaitu mengajar. Tetapi idealnya, guru diharapkan mampu mewujudkan kinerja sesuai dengan fungsi dan perannya secara optimal. Fungsi dan peran dari kinerja guru dikatakan berhasil apabila mereka mampu menunjukkan keunggulan mengajar, bagaimana mereka mampu menghadapi siswa, mampu membangun hubungan yang baik terhadap sesama serta memiliki keterampilan profesional.<sup>34</sup>

Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dengan seberapa besar kompetensi yang diisyaratkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 2 Pasal 28 Ayat 3 Standar Nasional Pendidikan No.19 Tahun 2005, yang meliputi:

---

<sup>34</sup> Desi Eri Kurniawati, dkk, "Profesional Ethics and Teacher Teaching Performance: Measurement of Teacher Empowerment with a Soft System Methodology Approach", *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, (Vol. 5, Issue 4, 2019) , hlm. 613.

1. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelolah pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kemampuan yang dimilikinya.
2. Kompetensi kepribadian adalah kepribadian yang mantap, skill dewasa, arif dan beribawa menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.
3. Kompetensi profesi adalah kemampuan penyesuaian bahan mata pelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar nasional pendidikan.
4. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.<sup>35</sup>

Dalam pandangan islam kinerja merupakan bentuk atau cara mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk dari nilai, kepercayaan,

---

<sup>35</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.2 Pasal 28 Ayat 3 *Standar Nasional Pendidikan* No. 19 Tahun 2005

kepemahaman, yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat dijadikan motivasi untuk dijadikan karya yang bermutu.<sup>36</sup> Sebagaimana Allah Swt berfirman dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا لِانْفُسِكُمْ وَاللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَاَسْوَدُوهٗ ۗ وَالْمُؤْمِنُوْنَ ۙ وَاسْتُرْدُوْا اِلٰى  
عَلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنزِلُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ ؕ

Artinya: *dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Maha Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”*. (Q.S, At-Taubah: 150).<sup>37</sup>

Surah At-Taubah ayat 105 menjelaskan bahwa kunci dari kebahagiaan adalah bekerja untuk dunia dan akhirat, untuk diri sendiri dan untuk bangsa. Allah Swt selalu melihat pekerjaan yang dilakukan oleh manusia, baik perbuatan itu dilakukan secara rahasia ataupun terang-terangan. Allah Swt juga mengetahui niat dan tujuan dari suatu pekerjaan.

---

<sup>36</sup> Multitama, *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*, (Zikrul Hakim: Jakarta, 2006), hlm. 45.

<sup>37</sup> Mushaf al-Azhar, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jabal Raudatul Jannah: Bandung, 2010), hlm. 256.

Bukan hanya itu, perbuatan yang dilakukan juga akan diketahui oleh Rasul-Nya dan seluruh kaum muslimin. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang akan diketahui keikhlasannya. Pada hari kiamat semua itu akan diketahui dan semua perbuatan akan diberi balasan. Suatu perbuatan yang baik akan dibalas dengan pahala, sedangkan perbuatan buruk akan dibalas dengan siksaan.<sup>38</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa kinerja guru merupakan suatu usaha pendidik yang berupaya untuk meningkatkan kemampuan para peserta didiknya dan untuk memenuhi dedikasi terhadap tugas yang diembannya.

#### b. Indikator Kinerja Guru

Tiap individu, kelompok atau organisasi memiliki kriteria penilaian tertentu atas kinerja dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Begitu juga dengan guru, guru memiliki indikator standar kinerja yang harus dicapai. Supardi menyebutkan bahwa standar kinerja guru adalah suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan guru

---

<sup>38</sup> Ahmad Mustofa Al-Maraghi, *Tafsir Al-Maraghi Juz XI*, terj., Anshori Umar Sitanggal dkk, (Semarang: CV Toha Putra, 1993), hlm. 36.



seperti: pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan, dan pengembangan. Lebih lanjut, standar kualitas yang harus dipenuhi oleh seorang guru adalah:

- 1.) Kemampuan akademik guru yang berkaitan dengan penguasaan tingkat pendidikan dan kompetensi pedagogik.
- 2.) Kemampuan *assignment* guru yang berkaitan dengan kemampuan dalam membina hubungan dan kepribadian.
- 3.) Pengalaman guru yang berkaitan dengan seberapa banyak pengalaman yang telah dijalani oleh guru dalam meningkatkan kinerjanya.
- 4.) Pengembangan profesional guru dalam kegiatan pembelajaran di dalam maupun di luar kelas.<sup>39</sup>

Ada beberapa indikator yang dapat dilihat dari peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses pembelajaran. Indikator kinerja tersebut meliputi:

1. Kemampuan merencanakan pembelajaran

---

<sup>39</sup> Muhammad Yasir, “Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Kampar”, *Tesis* (Riau: Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim, 2020), hlm. 57-58.

Merencanakan pembelajaran merupakan tahap pembuatan yang berhubungan dengan persiapan-persiapan pembelajaran. Guru sebelum melakukan pembelajaran dikelas maka harus melakukan persiapan penyusunan program pembelajaran, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pembelajaran (RPP). Komponen yang didalam silabus terdiri dari standar kompetensi, kompetensi dasar, materi pokok/pembelajaran, kegiatan pembelajaran, indikator, penilaian alokasi waktu dan sumber belajar.<sup>40</sup>

## 2. Melaksanakan pembelajaran

Pembelajaran merupakan kegiatan interaksi antara peserta didik dengan guru, kegiatan ini adalah kegiatan tatap muka yang sebenarnya. Guru mendukung semua perkembangan siswa di kelas dan menciptakan pengalaman belajar sesuai dengan perbedaan masing-masing.<sup>41</sup> Kegiatan pembelajaran dikelas yaitu kegiatan inti dari penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan

---

<sup>40</sup> Pendidikan Nasional, “*Pengembangan Silabus*” (Jakarta: Makalah Sosialisasi KTSP, 2016)

<sup>41</sup> Senem Seda Sahenk, “Characteristics Of The Headmasters, Teachers And Student In An Effective School”, (Turkey: Marmara University, 2010), hlm. 4298.

media belajar dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.<sup>42</sup>

### 3. Mengevaluasi pembelajaran

Evaluasi pendidikan adalah kegiatan pengendalian, penjaminan, dan penetapan mutu pendidikan terhadap berbagai komponen pendidikan pada setiap jalur, jenjang dan jenis pendidikan sebagai bentuk pertanggungjawaban penyelenggaraan pendidikan.<sup>43</sup>

Secara umum tujuan evaluasi pembelajaran untuk mengetahui keefektifan dan efisiensi sistem pembelajaran secara luas seperti tujuan, materi, metode, sumber belajar, lingkungan, strategi pembelajaran dan membantu belajar peserta didik.<sup>44</sup>

#### c. Upaya Peningkatan Kinerja Guru

Pada kemajuan teknologi saat ini kita sudah banyak melihat bahwa pihak pengelola pendidikan sedang berupaya dalam meningkatkan kinerja para guru. Tujuan utama meningkatkan kinerja pendidikan

---

<sup>42</sup> Barnawi dan Mohamad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 16.

<sup>43</sup> Undang-Undang Sisdiknas *Bab I* Pasal 1 Ayat 1 No 20 Tahun 2003 Tentang *Sistem Pendidikan Nasional*

<sup>44</sup> Asrul dkk, *Evaluasi Pembelajaran*, (Bandung: Cipustaka Media, 2014), hlm. 12.

adalah mewujudkan niat dan keinginan untuk mencapai prestasi siswa yang berkualitas, baik dalam rangka merealisasikan visi reformasi pendidikan, yaitu pendidikan harus menghasilkan manusia yang beriman, berakhlak mulia, cerdas serta manusia yang mampu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (Mulyasa, 2003)

Pada dasarnya kegiatan meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu:

a.) Kegiatan Internal Sekolah

Kegiatan internal sekolah mencakup:

- 1) Supervisi kelas oleh kepala sekolah dan para pengawas dari Kantor Dinas Pendidikan setempat untuk meningkatkan kualitas guru (Sahertian, 2000).
- 2) Program musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) yang direncanakan dan dilaksanakan secara teratur dan terus menerus.
- 3) Kepala sekolah melakukan kegiatan pengawasan yang berencana, efektif dan berkesinambungan.
- 4) Kepala sekolah dapat memotivasi dan memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk mengikuti kegiatan seminar atau

lokakarya dan penataan dalam bidang yang terkait dalam keahlian guru yang bersangkutan dengan cara mendatangkan para ahli yang relevan.

b.) Kegiatan Eksternal Sekolah

Beberapa kegiatan yang dilaksanakan di luar sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru dalam mengajar adalah kegiatan penataran dan pelatihan yang direncanakan secara baik, dilaksanakan ditingkat kabupaten atau kota, provinsi dan tingkat nasional untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru (Stinnet, 1963).<sup>45</sup> Dengan adanya upaya peningkatan kinerja guru, kita dapat melihat sejauh mana perkembangan atau kemajuan pembelajaran peserta didik terhadap cara mengajar guru baik secara internal maupun eksternal.

d. Penilaian Kinerja Guru

Untuk menilai kinerja guru dapat dilihat dari aspek, “penguasaan *content knowledge, behavior skill, dan human relation*”. Kemampuan teknik yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode,

---

<sup>45</sup> Rudolf Kempa, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Yogyakarta: Ombak, 2015), hlm. 13-14.

teknik dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh. Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional. Sedangkan kemampuan hubungan interpersonal yaitu kemampuan guru untuk bekerja sama dengan orang lain.<sup>46</sup> Penilaian kinerja guru meliputi:

1. Menyusun kurikulum pembelajaran pada satuan pendidikan
2. Menyusun silabus pembelajaran
3. Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran
4. Melaksanakan kegiatan pembelajaran
5. Menyusun soal sesuai mata pelajaran
6. Menilai dan mengevaluasi proses hasil belajar peserta didik pada mata pelajaran di kelas
7. Menganalisis hasil penilaian pembelajaran
8. Melaksanakan pembelajaran atau perbaikan dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi
9. Melaksanakan bimbingan dan konseling dikelas yang menjadi tanggungjawabnya

---

<sup>46</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 70-71.

10. Menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat nasional dan internasional
11. Membimbing guru pemula dalam program induksi
12. Membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler proses pembelajaran
13. Melaksanakan pengembangan diri
14. Melaksanakan publikasi ilmiah
15. Membuat karya inovatif.<sup>47</sup>

Penilaian kinerja guru juga berdampak pada peningkatan kualitas manajemen kelas oleh guru dan merupakan roh pendidikan, merupakan jiwa intuisi satuan pendidikan yang mutunya wajib ditingkatkan secara terus menerus.<sup>48</sup>

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Dilihat dari kaca mata pendidikan bahwa keberhasilan kinerja seorang guru apabila harapan dan tujuan mereka telah tercapai sesuai dengan yang

---

<sup>47</sup> Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya

<sup>48</sup> Deddy Erwandi dkk, "Manajemen Penilaian Kinerja Guru (PKG) untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Sekolah Menengah Pertama di Kota Bandung", *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, (Vol. 4 No. 3, 2022), hlm. 2101.

diinginkan bersama. Diluar dari itu ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yang menyebabkan terhambatnya pembelajaran dalam rangka pencapaian tujuan guru dalam mengajar.

Tempe mengemukakan bahwa: “faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik, dan administrasi pengupahan”. Sedangkan menurut Kopelman menyatakan bahwa: “Kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor, yaitu: 1) lingkungan, 2) karakteristik individu, 3) karakteristik organisasi, 4) karakteristik pekerjaan”.<sup>49</sup>

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu: faktor internal dan faktor eksternal. *Pertama*, faktor internal dari dalam diri yang meliputi kecerdasan, keterampilan, kecakapan, bakat, kemampuan, minat, motif, kesehatan, kepribadian, cita-cita dan tujuan bekerja. *Kedua*, faktor eksternal dari luar diri yang meliputi lingkungan keluarga, lingkungan kerja, kepala sekolah dan sarana prasarana sekolah.<sup>50</sup>

---

<sup>49</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), cet. 3, hlm. 50.

<sup>50</sup> Mufti Aimatul Ngaliyah, “Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SD Islam



Berdasarkan penjelasan di atas bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Faktor tersebut bisa berasal dari dalam (internal) maupun luar (eksternal) itu sendiri dan kinerja guru dapat dipengaruhi dari karakteristik pekerjaannya.

## **B. Kajian Pustaka**

Kajian Pustaka merupakan kajian terhadap penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dilakukan, yang termasuk dari kajian pustaka yaitu buku, jurnal, atau sumber lainnya yang masih berkaitan dengan topik kajian yang akan diteliti oleh peneliti. Beberapa penelitian yang berkaitan dengan penelitian penulis, diantaranya:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ilyas Nurfaozan, Mahasiswa UIN Walisongo Semarang, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (2019) dengan judul skripsi “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Darul Ulum Semarang”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru menggunakan gaya kepemimpinan kharismatik. Dengan kepemimpinan kepala sekolah yang

---

Al-Azhar 29 BSB Semarang”, *Skripsi* (Semarang: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo, 2019), hlm. 29-30.

kharismatik dalam meningkatkan kinerja guru khususnya kompetensi pedagogik membuat kepala sekolah melahirkan berbagai kebijakan-kebijakan.<sup>51</sup>

Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama membahas tentang peran kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, sedangkan untuk penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan penelitian sebelumnya menggunakan metode kualitatif.

2. Jurnal Basicedu: Journal of Elementary Education (2022) Penelitian ini dilakukan Vera Eunike Johannesan, dkk yang berjudul “Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Literasi Digital dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar”. Berdasarkan dengan hasil penelitian ini bahwa adanya hubungan gaya kepemimpinan sekolah dan literasi digital secara simultan dengan kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kalideras Jakarta Barat.<sup>52</sup> Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama penelitian kuantitatif, sedangkan untuk perbedaannya yaitu

---

<sup>51</sup> Ilyas Nurfaozan, “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Darul Ulum Semarang”, *Skrispi* (Semarang: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo, 2019), hlm. 100.

<sup>52</sup> Vera Eunika Johannesan, dkk, “Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Literasi Digital dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar”, *Jurnal Basicedu: Journal of Elementary Education*, (Vol. 6, No. 2, 2022).

penelitian ini menggunakan peran kepemimpinan visioner kepala sekolah sebagai (X) dan kinerja guru sebagai (variabel Y), sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai (X<sub>1</sub>), literasi digital sebagai (X<sub>2</sub>) sedangkan kinerja guru sebagai (variabel Y).

3. Jurnal Integrasi Mahasiswa Pendidikan (2022) Penelitian yang dilakukan oleh Firdiansyah Alhabsyi, dkk yang berjudul “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru”, penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa peran kepala sekolah sangat penting dalam peningkatan kinerja guru dan beberapa peran kepala sekolah.<sup>53</sup> Untuk persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti tentang peran kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, sedangkan untuk perbedaannya penelitian ini menggunakan kuantitatif.
4. Indonesian Journal of Education Counseling (2022) Penelitian ini dilakukan oleh Luna Starlinsky, dkk yang berjudul “Korelasi antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Supervisi Akademik terhadap Kinerja

---

<sup>53</sup> Firdiansyah Alhabsyi, dkk, “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru”, *Jurnal Integritas Manajemen Pendidikan*, (Vol. 1. No. 1, 2022).

Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Lebakgedong Kabupaten Lebak”. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan supervisi akademik memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru baik secara parsial maupun stimulant.<sup>54</sup>

5. International Conference on Islam, Law, Society (2021) Penelitian ini dilakukan oleh Evi Maya Sari & Andi Thahir yang berjudul “Systematic Literature Review Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru”. Berdasarkan hasil penelitian ini terhadap 8 artikel jurnal yaitu diperoleh hasil yang beragam yaitu dominannya penggunaan gaya kepemimpinan, demokratis dan metode yang banyak digunakan dengan menerapkan kedisiplinan serta memberikan pembinaan kinerja, pengembangan diri, pemberian penghargaan, pengawasan komunikasi, demokratis, karismatik, dan pengendalian diri.<sup>55</sup> Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama membahas mengenai kepemimpinan,

---

<sup>54</sup> Luna Starlinky, dkk, “Korelasi antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Lebakgedong Kabupaten Lebak”, *Indonesian Journal of Education Counseling*, (Vol. 6, No. 1, 2022).

<sup>55</sup> Evi Maya Sari & Andi Thahir, “Systematic Literature Review Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru”. *International Conference on Islam, Law, and Society*, (Vol. 1, No. 1, 2021).

kepala sekolah dan kinerja guru. Sedangkan perbedaannya, pada penelitian ini menggunakan kuantitatif dan penelitian sebelumnya menggunakan pendekatan SLR (*Systematic Literature Review*).

Berdasarkan dari beberapa penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, peneliti ingin menguji apakah kepemimpinan visioner kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri Ngaliyan 01.

### **C. Rumusan Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap penelitian yang teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat ketenarannya yang harus di uji secara empiris. Hipotesis menyatakan hubungan apa yang ingin kita cari dan pelajari.<sup>56</sup> Hipotesis juga merupakan bagian terpenting dalam penelitian yang harus terjawab sebagai hasil kesimpulan akhir dari sebuah penelitian itu sendiri dan perumusan hipotesis sangat penting dalam penyusunan sebuah penelitian. Rumusan hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

---

<sup>56</sup> Dodiet Aditya Setyawan, *Hipotesis dan Variabel Penelitian*, (Kartasura: Tahta Media Group, 2021), hlm 7.

$H_0$  = Tidak ada pengaruh antara Peran Kepemimpinan Visioner terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Ngaliyan 01.

$H_a$  = Terdapat pengaruh antara Peran Kepemimpinan Visioner terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Ngaliyan 01.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian secara ilmiah, sistematis, terencana dan terstruktur terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungannya dengan sangat jelas sejak awal hingga hasil akhir penelitian berdasarkan pengumpulan data informasi yang berupa simbol angka atau bilangan.<sup>57</sup> Penelitian ini bersifat kuantitatif karena data-data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan angka dan rumus statistika untuk memperoleh hasil.

Peneliti menggunakan metode penelitian survei. Metode survei adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dari tempat penelitian, data yang dikumpulkan dengan mengedarkan kuisioner atau angket.<sup>58</sup> Untuk menguji sejauh mana kontribusi hubungan antara variabel, maka diperlukannya teknik regresi. Teknik regresi adalah teknik analisis statistik yang bertujuan untuk melihat hubungan pengaruh fungsional antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), dan menggunakan teknik

---

<sup>57</sup> Iwan Hermawan, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method), (Kuningan: Hidayatul Qur'an, 2019), hlm. 16.

<sup>58</sup> Ulil Albab, "Pengaruh Fasilitas dan Lokasi terhadap Kepuasan Konsumen", *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, (Vol. 1, No. 11, Oktober, 2022), hlm. 3978.

korelasional untuk mengetahui antara dua variabel, yakni Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah (X) dan Kinerja Guru (Y).<sup>59</sup>

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

### 1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di SD Negeri Ngaliyan 01 Semarang yang beralamat di Jalan Prof. Dr. Hamka, Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang.

### 2. Waktu Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan pada tanggal 22 Desember 2022 – 5 Januari 2023.

## **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

### 1. Populasi Penelitian

Populasi adalah seluruh dari kelompok yang akan diambil datanya untuk dijadikan sebagai bahan penelitian.<sup>60</sup> Populasi merupakan kelompok yang mengambil keputusan terhadap suatu pilihan.<sup>61</sup> Dengan

---

<sup>59</sup> Hilyatul Hamida, dkk, “Gaya Kepemimpinan *Entrepreneurship* Kepala Sekolah terhadap Mutu Sekolah”, *Jurnal Dirosah Islamiyah*, (Vol. 4, No. 3, 2022), hlm. 418.

<sup>60</sup> Ul’fah Hernaeny, *PENGANTAR STATISTIKA 1*, (Bandung: CV. MEDIA SAINS INDONESIA, 2021), hlm. 33.

<sup>61</sup> Ahmad Molyadi, dkk, “Pengaruh Kualitas Informasi, *Advertising* Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian di *Otshop* (Tokopedia), *e-Jurnal Riset Manajemen*, (Vol. 11, No. 15, Februari, 2022), hlm. 118.



demikian populasi pada penelitian ini yaitu guru SD Negeri Ngaliyan 01 yang dijadikan sampel penelitian.

## 2. Sampel penelitian

Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling.<sup>62</sup> Pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *simple random sampling*, dimana teknik pengambilan sampel pada populasi dilakukan secara acak tanpa melihat strata yang ada pada populasi tersebut.<sup>63</sup> Sampel adalah sebagian dari populasi. Seperti pendapat Suharsimi Arikunto, bahwa apabila subyeknya kurang dari 100 orang diambil semuanya dan apabila subyeknya lebih dari 100 orang maka sampel diambil dari 10-25% atau 20-25% atau lebih.<sup>64</sup> Karena guru di SD Negeri Ngaliyan 01 kurang dari 100, maka 30 guru di SD Negeri Ngaliyan 01 peneliti jadikan sampel penelitian.

## D. Variabel dan Indikator Penelitian

### 1. Variabel Penelitian

---

<sup>62</sup> Hardani, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020), hlm. 362.

<sup>63</sup> Syahrums & Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Citapustaka Media, 2012), hlm. 115.

<sup>64</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 174.

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang variasi sehingga dapat dijadikan variabel penelitian oleh peneliti untuk dipelajari sehingga menghasilkan informasi, kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>65</sup> Variabel adalah ciri atau sifat atau objek penelitian yang mempunyai variasi. Berdasarkan dengan hubungan antar variabel, variabel dibagi menjadi variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*).<sup>66</sup> Dalam penelitian ada dua variabel yang akan dianalisis. Variabel penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas merupakan variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas adalah variabel yang menjadi penyebab perubahan pada variabel lain atau variabel terikat (*Dependent Variabel*).<sup>67</sup> Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah peran kepemimpinan visioner kepala sekolah (X).

a. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

---

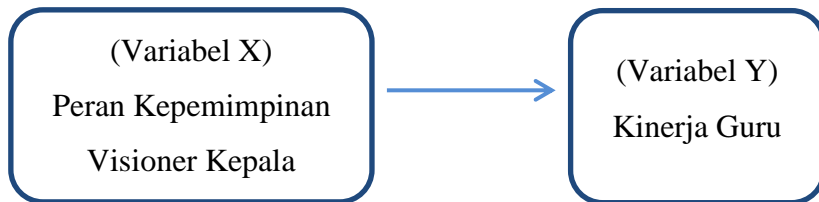
<sup>65</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 60

<sup>66</sup> Muftih Aimatul Ngaliyah, "Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SD Islam Al-Azhar 29 BSB Semarang", *Skripsi* (Semarang: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo, 2019), hlm. 49.

<sup>67</sup> Syafriada Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: KBM Indonesia, 2021), hlm. 16.

Variabel terikat sering disebut dengan variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau penyebab adanya variabel bebas.<sup>68</sup> Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu kinerja guru (Y).

**Gambar 3.1 Variabel Penelitian**



## 2. Indikator Penelitian

Indikator merupakan alat untuk penentu arah yang dapat mengukur pencapaian prestasi dalam pelaksanaan kegiatan. Fungsi indikator penelitian disini sebagai yang mewakili permasalahan pokok pada penelitian dan menyusun butir-butir pernyataan dalam penelitian.<sup>69</sup> Indikator pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

---

<sup>68</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta: 2018), hlm. 61.

<sup>69</sup> Punaji Setyosari, *Metode Penelitian Pendidikan & Pengembangan* (Jakarta: Prenadamedia, 2013), hlm.164-165.

**Tabel 3.1 Indikator Penelitian Peran Kepemimpinan Visioner  
Kepala Sekolah**

No	Variabel	Indikator	No Butir
1.	Peran Kepemimpinan visioner kepala sekolah (X)	a. Penentu Arah ( <i>Direction Setter</i> )	1-8
		b. Pelatih ( <i>Coach</i> )	9-17
		c. Juru Bicara ( <i>Spokes Person</i> )	18-24
		d. Agen Perubahan ( <i>Agen Of Change</i> )	25-30
Jumlah Butir Tes			30

**Tabel 3.2 Indikator Penelitian Kinerja Guru**

No	Variabel	Indikator	No Butir
1.	Kinerja guru (Y)	a. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran	1-6
		b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran	7-16
		c. Evaluasi/Penilaian Pembelajaran	17-20
Jumlah Butir Tes			20

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu alat-alat yang dipilih atau digunakan oleh peneliti untuk mempermudah proses pengumpulan data yang dibutuhkan dalam sebuah penelitian. Untuk menghasilkan sebuah keberhasilan dalam sebuah penelitian maka diperlukannya teknik pengumpulan data. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket (kuesioner).

Kuesioner akan digunakan sebagai alat kumpul data karena penelitian ini bersifat kuantitatif. Kuisisioner berisikan pertanyaan atau pernyataan terhadap responden.<sup>70</sup> Kuisisioner pada penelitian ini berisi tentang sejumlah pernyataan dan jawaban yang dapat dipilih oleh responden terkait dengan Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Ngaliyan 01. Angket (kuisisioner) di dalam penelitian ini digunakan untuk mengungkap bagaimana pengaruh peran seorang kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Ngaliyan 01.

Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *Likert*. Skala *Likert* adalah skala yang terdiri dari atas pernyataan atau fenomena, yang diikuti dengan alternatif atau pilihan secara kontinum dari setuju sampai tidak setuju

---

<sup>70</sup> Dewi Nur, dkk, "Pengelolaan Biaya Pendidikan di Madrasah Aliyah", *Indonesia Journal Of Education and Learning Mathematic*, (Vol. 2, No.1, 2021), hlm. 3.

atau sebaliknya.<sup>71</sup> Untuk memberi tanggapan dan juga pengukuran yang disusun dalam bentuk skala *likert* dengan empat penilaian alternatif jawaban dalam satu bentuk pernyataan yang telah disesuaikan dengan indikator yang merujuk pada landasan teori. Dengan skor penelitian sebagai berikut:<sup>72</sup>

**Tabel 3.3**  
**Skor Alternatif Jawaban Item Skala Likert**

Jawaban	Keterangan	Skor
SS	Sangat setuju	4
S	Setuju	3
TS	Tidak setuju	2
STS	Sangat tidak setuju	1

#### **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan

---

<sup>71</sup> Shodiq Abdullah, *Evaluasi Pembelajaran*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2012), hlm 59.

<sup>72</sup> Imam Machali & Ara Hidayat, *The Handbook Of Education Management: Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia*, (2016), hlm. 227.

sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri ataupun orang lain.<sup>73</sup> Setelah semua data-data yang diperlukan terkumpul, peneliti akan menganalisis data tersebut melalui beberapa tahap berikut:

### **1. Uji Persyaratan Analisis**

Uji persyaratan analisis ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan sudah memenuhi persyaratan untuk dianalisis sesuai dengan teknik yang telah direncanakan peneliti. Adapun teknik yang diperlukan dalam memenuhi uji persyaratan analisis sebagai berikut:

#### **a. Uji Validitas Instrumen**

Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan mengenai sejauh mana sebuah instrumen pengukur dapat mengukur apa yang dapat diukur.<sup>74</sup> Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan keakuratan suatu instrument. Langkah yang harus dilakukan agar instrument memiliki tingkat validitas yang tinggi adalah dengan menguji

---

<sup>73</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 402.

<sup>74</sup> Tugiman, dkk, "Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Model Utaut Untuk Evaluasi Sistem Pendaftaran Rumah Sakit", *Jurnal Teknik Informatika dan Sistem Informasi*, (Vol. 9, No. 2, Juni, Tahun 2022), hlm1625.

coba instrumen.<sup>75</sup> Pada uji validitas instrument pada penelitian ini menggunakan rumus kolerasi *Person Product Moment* sebagai berikut :

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

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi skor butir (X) dengan skor total (Y)
- n = Ukuran sampel responden
- X = Skor butir
- Y = Skor total
- $X^2$  = Kuadrat skor butir X
- $Y^2$  = Kuadrat skor butir Y
- XY = Perkalian skor butir X dengan skor butir Y

Uji validitas *Person Product Moment* memiliki prinsip bahwa mengkorelasikan antara masing-masing skor item kuesioner dengan skor total jawaban responden. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas *Person Product Moment* dengan standar penelitian *2-tailed (two-tailed)* dilihat dari dua

---

<sup>75</sup> Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan DAN Tenaga Kependidikan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), hlm.54-55.



sisi yaitu nilai dari  $r_{hitung}$  dan nilai dari signifikansinya. Untuk mengetahui apakah butir pernyataan pada penelitian ini valid atau tidak valid dengan syarat melihat jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan dikatakan valid. Begitupun sebaliknya, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Selanjutnya melihat dari nilai signifikansinya, jika nilai signifikansinya  $< 0,05$  maka dinyatakan valid, jika nilai signifikansinya lebih  $> 0,05$  maka dinyatakan tidak valid dan apabila di dalam butir pernyataan diketahui nilai  $r_{hitung}$  positif atau valid sedangkan nilai signifikansinya tidak valid, maka pernyataan tersebut tetap saja dikatakan tidak valid.

Dalam penelitian ini pengukurannya menggunakan SPSS versi 24, Pada penelitian ini digunakan 30 responden yaitu guru SD Negeri Ngaliyan 01, dengan taraf kesalahan 1% sehingga diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar 0,463. Berikut ini merupakan hasil data pernyataan instrument valid atau tidak valid:

**Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Peran  
Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah (X)**

<b>No Item</b>	<b>rhitung</b>	<b>rtabel 1% (N = 30)</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,617	0,463	0,000	Valid
2	0,512	0,463	0,004	Valid
3	0,463	0,463	0,010	Valid
4	0,681	0,463	0,000	Valid
5	0,751	0,463	0,000	Valid
6	0,643	0,463	0,000	Valid
7	0,724	0,463	0,000	Valid
8	0,786	0,463	0,000	Valid
9	0,786	0,463	0,000	Valid
10	0,506	0,463	0,004	Valid
11	0,329	0,463	0,075	Tidak Valid
12	0,741	0,463	0,000	Valid
13	0,801	0,463	0,000	Valid
14	0,533	0,463	0,002	Valid
15	0,782	0,463	0,000	Valid
16	0,777	0,463	0,000	Valid
17	0,681	0,463	0,000	Valid
18	0,558	0,463	0,001	Valid
19	0,822	0,463	0,000	Valid
20	0,695	0,463	0,000	Valid
21	0,719	0,463	0,000	Valid

22	0,521	0,463	0,003	Valid
23	0,646	0,463	0,000	Valid
24	0,681	0,463	0,000	Valid
25	0,682	0,463	0,000	Valid
26	0,664	0,463	0,000	Valid
27	0,712	0,463	0,000	Valid
28	0,508	0,463	0,004	Valid
29	0,474	0,463	0,008	valid
30	0,092	0,463	0,629	Tidak Valid

Berdasarkan dengan tabel di atas diketahui bahwa ada 30 pernyataan yang diujikan terdapat 28 pernyataan yang valid dan terdapat 2 pernyataan yang tidak valid diantaranya nomor (11 dan 30) untuk nomor 11 dan 30 memiliki nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  sehingga dinyatakan tidak valid. Dalam penelitian ini butir pernyataan yang tidak valid dikeluarkan dari daftar instrument pernyataan. Hal ini dikarenakan pernyataan yang lain sudah dapat mewakili untuk mengukur dari variabel peran kepemimpinan visioner kepala sekolah.

**Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian  
Kinerja Guru (Y)**

<b>No Item</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel 1% (N = 30)</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,469	0,463	0,009	Valid
2	0,544	0,463	0,004	Valid
3	0,744	0,463	0,000	Valid
4	0,867	0,463	0,000	Valid
5	0,859	0,463	0,000	Valid
6	0,764	0,463	0,000	Valid
7	0,766	0,463	0,000	Valid
8	0,780	0,463	0,000	Valid
9	0,873	0,463	0,000	Valid
10	0,633	0,463	0,000	Valid
11	0,590	0,463	0,001	Valid
12	0,731	0,463	0,000	Valid
13	0,789	0,463	0,000	Valid
14	0,869	0,463	0,000	Valid
15	0,883	0,463	0,000	Valid
16	0,809	0,463	0,000	Valid
17	0,788	0,463	0,000	Valid
18	0,756	0,463	0,000	Valid
19	0,715	0,463	0,000	Valid
20	0,609	0,463	0,000	Valid

Berdasarkan dengan tabel di atas diketahui bahwa ada 20 pernyataan yang diujikan dan semua pernyataan tersebut dinyatakan valid.

## b. Uji Reliabilitas Instrument

Uji reliabilitas pada suatu instrument penelitian adalah sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian sudah dapat dikatakan reliabel atau tidak.<sup>76</sup> Uji realibilitas dilakukan setelah instrument penelitian dinyatakan valid. Pada uji reliabilitas instrument penelitian ini dilakukan dengan menggunakan formula *Cronbach Alpha*. Pada formula *Cronbach Alpha* suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,6$ .<sup>77</sup> Dan instrument angket bisa dikatakan tidak reliabel apabila nilai  $r_{11} < r_{tabel}$ . Berdasarkan dengan hasil uji reliabilitas pada taraf kesalahan 1% dengan  $N=30$  diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar 0,463. Berikut adalah hasil uji reliabilitas pada variabel yang sudah dinyatakan valid dan hasil mengukur reliabilitas instrument ini menggunakan SPSS Versi 24 sebagai berikut:

---

<sup>76</sup> Shinta Kurnia Dewi & Agus Sudaryanto, “Validitas dan Reliabilitas Kuesiner Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah”, *Prosiding Seminar Nasional Keperawatan*, (Surakarta: Universitas Surakarta, 2020), hlm. 75.

<sup>77</sup> Livia Amanda, dkk, “Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang”, *Jurnal Matematika UNAND*, (Vol. 8, No. 1, Mei, 2019), hlm. 183.

**Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Instrument  
Penelitian Peran Kepemimpinan Visioner Kepala  
Sekolah (X)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.951	28

Berdasarkan dengan tabel di atas diketahui bahwa nilai reliabilitas sebesar 0,951. Pada hasil uji reliabilitas dinyatakan bahwa  $0,951 > 0,6$  maka dapat dikatakan instrument pernyataan pada variabel peran kepemimpinan visioner kepala sekolah dinyatakan reliabel.

**Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrument  
Penelitian Kinerja Guru (Y)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.957	20

Berdasarkan dengan tabel di atas diketahui bahwa nilai reliabilitas sebesar 0,957. Pada hasil

uji reliabilitas  $0,957 > 0,6$  maka dapat dikatakan instrument pernyataan pada variabel kinerja guru dinyatakan reliabel.

## 2. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah uji yang dipakai untuk mengetahui apakah sebaran data terdistribusi normal atau tidak. Pada uji normalitas ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dimana uji ini digunakan untuk menguji antar distribusi sampel dan distribusi lainnya.<sup>78</sup> Uji normalitas juga bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak.

Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas yaitu:

1. Jika nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka nilai residualnya berdistribusi normal,
2. Jika nilai signifikansinya  $< 0,05$  maka nilai residualnya tidak berdistribusi normal.

## 3. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.<sup>79</sup> Uji ini biasa dipakai untuk

---

<sup>78</sup> Ineu Sintia, dkk, “Perbandingan Tingkat Konsistensi Uji Distribusi Normalitas pada Kasus Tingkat Pengangguran di Jawa”, *Prosiding Seminar Nasional Matematika, Statistika, dan Aplikasinya*, (Vol. 2, 2022), hlm. 324.

<sup>79</sup> Cruisietta Kaylana Setiawan & Sri Yanthy Yosepha, “Pengaruh *Green Marketing* dan *Brand Image* Terhadap Keputusan Pembelian Produk

syarat dalam menganalisis kolerasi atau regresi linear. Dasar dalam pengambilan keputusan pada uji linieritas sebagai berikut:

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

#### **4. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk membuktikan apakah pada bentuk regresi terjadi perbedaan varians dari satu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini menggunakan uji glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel bebas.<sup>80</sup> Regresi yang baik yaitu regresi yang terjadi homokedastisitas. Dasar pengambilan keputusan pada uji glejser sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Signifikansi  $> 0,05$ , maka tidak akan terjadi gejala heterokedastisitas
- 2) Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka terjadi heteroskedastisitas

---

*The Body Shop Indonesia*”, *Jurnal Ilmiah M-Progres*, (Vol. 10, No. 1, Januari, 2020), hlm. 3.

<sup>80</sup> Hadi Ismanto dan Silviana Pebruary, *Applikasi SPSS dan Eviews dalam Analisis Data Penelitian*, (Yogyakarta: Deepublish, 2021), hlm. 129.



## 5. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien determinasi adalah uji yang bertujuan memaparkan besaran perbandingan variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Menurut Imam Ghozali (2016), uji koefisien determinasi (R-Squared) digunakan untuk mengukur seberapa jauh bentuk pada penerapan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu nol atau satu. Apabila terdapat nilai yang mendekati satu, maka variabel (X) menyalurkan hampir semua informasi yang diperlukan untuk melihat variasi variabel (Y). Selanjutnya rumus untuk menghitung koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

$r^2$  = Kuadrat koefisien korelasi sederhana

## 6. Uji Hipotesis

Pada uji hipotesis penelitian ini menggunakan dua jenis uji, yaitu uji t untuk mengetahui pengaruh pada setiap masing-masing variabel dan uji regresi sederhana untuk mengetahui apakah terdapat kenaikan atau penurunan antara variabel bebas (peran kepemimpinan visioner) dengan variabel terikat (kinerja guru).

**a. Uji t (Parsial)**

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh pada setiap masing-masing variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara  $T_{hitung}$  terhadap  $T_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut:

- a)  $H_o : \beta = 0$ , artinya tidak ada pengaruh positif dari masing-masing variabel independen secara parsial.
- b)  $H_o : \beta > 0$ , artinya ada pengaruh positif dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

- a) Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
- b) Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$ , maka  $H_o$  diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

## **b. Uji Regresi Sederhana**

Penelitian menggunakan juga uji regresi sederhana yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat kenaikan atau penurunan antara variabel bebas kepemimpinan visioner (Variabel X) dengan variabel terikat kinerja guru (Variabel Y), serta memprediksi nilai dari kedua variabel tersebut. Adapun rumus persamaan regresi, yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = nilai yang diprediksi

X = nilai variabel prediktor

a = bilangan konstan

b = bilangan koefisien predictor

## BAB IV

### DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Profil SD Negeri Ngaliyan 01

SD Negeri Ngaliyan 01 untuk pertama kalinya diselenggarakan di depan makam ngaliyan, yang sekarang ini ditempati oleh TK Pratiwi Ngaliyan. Karena pergantian kepemimpinan dan kebijakan, proses pembelajaran dipindah lokasi ke lokasi saat ini. setelah berpindah lokasi saat ini, SD Negeri Ngaliyan 01 juga mendapat dukungan dari pemerintah, warga sekitar sekolah, berupa pembangunan gedung yang baru. Sempat beberapa kali berganti nama, seperti SD Koalisi Nasional Ngaliyan 01, 03, 07 karena merupakan *merger* dari tiga sekolah atau bahkan SD Kampus, namun pada akhirnya melalui surat keputusan pemerintah ditetapkan nama sekolah menjadi SD Negeri Ngaliyan 01 sampai saat ini.

SD Negeri Ngaliyan 01 juga memiliki berbagai fasilitas pendukung belajar peserta didik, yakni Ruang Laboratorium, Ruang Musik, Ruang Aula, Ruang Perpustakaan, Ruang Drum Band, Mushola, Ruang Kelas dengan empat rombel dan Ruang UKS. SD Negeri Ngaliyan 01 beralamat di Jalan Prof. Dr. Hamka,

Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang. Lokasi Negeri Ngaliyan batas-batas sebagai berikut :

1. Bagian barat : Jalan Prof. Dr. Hamka Ngaliyan
2. Bagian utara : Jalan Panembahan Senopati dan SMP Negeri 16
3. Bagian timur : Lapangan Sulanji dan Taman Wayang Ngaliyan
4. Bagian selatan : Kantor Kelurahan Ngaliyan

## **2. Visi, Misi SD Negeri Ngaliyan 01**

Visi

Terwujudnya peserta didik yang bertakwa, berprestasi unggul, berbudaya luhur, berperilaku santun, peduli lingkungan dan menguasai IPTEK.

Misi

1. Menyelenggarakan pembinaan keimanan kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan menerapkan dalam kehidupan sehari-hari
2. Menumbuhkan siswa berkarakter religius dan berakhlak mulia
3. Memberikan layanan prima kepada peserta didik dalam mengembangkan potensi serta kompetensinya dengan berbagai media belajar untuk mencapai prestasi maksimal
4. Mengembangkan kompetensi peserta didik baik akademik maupun non akademik dengan

menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif untuk menghasilkan kualitas yang mampu bersaing dengan lainnya

5. Menumbuh kembangkan budaya luhur sesuai dengan norma yang berlaku di masyarakat
6. Membiasakan budaya 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan dan Santun)
7. Membina dan mengembangkan perilaku santun dalam kehidupan antar warga sekolah dan masyarakat
8. Membiasakan sikap berperilaku menghormati antar sesama
9. Pembiasaan mempraktikkan dan peduli lingkungan
10. Menyediakan sarana dan fasilitas pendidikan yang bermutu dan efektif bagi semua siswa regular maupun Anak Berkebutuhan Khusus (ABK)
11. Menjadikan pendidikan inklusi sebagai wadah peduli ABK
12. Menyelenggarakan pembelajaran yang sesuai kondisi pandemik Covid-19
13. Menyediakan sarana dan prasarana berbasis Informasi dan Teknologi (IT)
14. Menyelenggarakan pembelajaran berbasis IT
15. Meningkatkan kompetensi pendidik di bidang IPTEK.

## **B. Deskripsi Data**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh peran kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Ngaliyan 01. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden yaitu para guru SD Negeri Ngaliyan 01. Berikut ini adalah deskripsi data dari hasil penelitian variabel peran kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kinerja guru setelah peneliti melakukan penelitian.

### **1. Deskripsi Data Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah (X)**

Penelitian ini menggunakan instrumen dari hasil penyebaran kuesioner kepada 30 responden mengenai variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah di SD Negeri Ngaliyan 01. Data yang diperoleh berdasarkan dengan 28 pernyataan yang sudah lulus uji validitas dan reabilitas. Dan diberikan 4 pilihan jawaban yaitu SS (Sangat Setuju) skor 4, S (Setuju) Skor 3, TS (Tidak Setuju) skor 2, dan STS (Sangat Tidak Setuju) Skor 1. Kemudian data dari variabel X dideskripsikan dengan mencari nilai rata-rata variabel X. Selanjutnya adalah hasil dari perhitungan SPSS berikut:

**Tabel 4.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif Peran Kepemimpinan  
Visioner Kepala sekolah**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah	30	84	112	91.40	7.872
Valid N (listwise)	30				

Berdasarkan dengan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai terendah pada variabel X adalah 84, sedangkan untuk nilai tertinggi adalah 112 dan nilai rata-rata (mean) adalah 91,40. Kemudian langkah berikutnya adalah menghitung distribusi frekuensi dari nilai variabel peran kepemimpinan visioner kepala sekolah (X) sebagai berikut:

- a. Mencari nilai rata-rata

$$\begin{aligned} X &= \frac{\sum fx}{N} \\ &= \frac{2742}{30} \\ &= 91,4 \end{aligned}$$

- b. Mencari jumlah interval (K)

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log (30) \\ &= 1 + 3,3 (1,4) \\ &= 5,62 \text{ dibulatkan menjadi } 6 \end{aligned}$$



c. Mencari range (R)

$$R = H - L$$

$$R = 112 - 84$$

$$= 26$$

Keterangan :

H = Nilai tertinggi

L = Nilai terendah

d. Menentukan interval kelas

$$I = \frac{R}{K}$$

$$I = \frac{26}{6}$$

= 4,3 dibulatkan menjadi 4

Keterangan :

R = Range

K = Jumlah kelas yang dikehendaki

Berdasarkan dengan hasil di atas maka diperoleh nilai

interval sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Peran Kepemimpinan  
Visioner Kepala Sekolah**

No	Kelas Interval	Frekuensi	Presentase
1	84 - 88	16	53,3%
2	89 - 93	4	13,3%
3	94 - 98	4	13,3%
4	99 - 103	4	13,3%

5	104 - 108	0	0
6	109 - 112	2	6,7%

Berdasarkan dengan tabel di atas maka diketahui bahwa nilai frekuensi tertinggi pada variabel peran kepemimpinan visioner kepala sekolah pada skor 84-88 sebanyak 16 responden dengan presentase 53,3% dan untuk nilai frekuensi terendah pada skor 104-108 tidak terdapat responden. Untuk nilai rata-rata (mean) adalah 91,4 dan standar deviasi 7,872. Selanjutnya nilai yang telah diperoleh dikonsultasikan dengan tabel kriteria, menggunakan lima rumus sebagai berikut:

- a.  $M + 1,5 SD = 91,4 + 1,5 (7,872) = 103,208$
- b.  $M + 0,5 SD = 91,4 + 0,5 (7,872) = 95,336$
- c.  $M - 0,5 SD = 91,4 - 0,5 (7,872) = 87,464$
- d.  $M - 1,5 SD = 91,4 - 1,5 (7,872) = 79,592$

Selanjutnya untuk mengetahui kualitas dari variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah, maka dibuatlah tabel berikut:

**Tabel 4.3 Kualitas Variabel Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah**

Interval	Kualitas	Rata-rata	Kriteria
> 103	Sangat Tinggi	91,4	Sedang

95 - 102	Tinggi		
87 - 94	Sedang		
80 - 86	Rendah		
< 79	Sangat Rendah		

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai rata-rata (mean) sebesar 91,4 atau terdapat pada interval 87-94, maka dapat disimpulkan bahwa variabel peran kepemimpinan visioner kepala sekolah termasuk dalam kriteria sedang.

**Tabel 4.4 Tingkat Ketercapaian Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah**

<b>Interval</b>	<b>Kategori</b>
0% - 20%	Tidak Baik
21% - 40%	Kurang Baik
41% - 60%	Cukup Baik
61% - 80%	Baik
81% - 90%	Sangat Baik
91% - 100%	Sempurna

$$\frac{91,4}{112} \times 100\% = 81,60\%$$

Berdasarkan dengan perhitungan tingkat ketercapaian di atas nilai rata-rata dibandingkan dengan nilai maksimum ideal pada penelitian ini sebesar 81,60%, maka

ketercapaian pada variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah tergolong sangat baik.

## 2. Deskripsi Data Kinerja Guru (Y)

Penelitian ini menggunakan instrumen dari hasil penyebaran kuesioner kepada 30 responden mengenai variabel kinerja guru di SD Negeri Ngaliyan 01. Data yang diperoleh berdasarkan dengan 20 pernyataan yang sudah lulus uji validitas dan reabilitas. Dan diberikan 4 pilihan jawaban yaitu SS (Sangat Setuju) skor 4, S (Setuju) Skor 3, TS (Tidak Setuju) skor 2, dan STS (Sangat Tidak Setuju) Skor 1. Kemudian data dari variabel Y dideskripsikan dengan mencari nilai rata-rata variabel Y. Selanjutnya adalah hasil dari perhitungan SPSS berikut:

**Tabel 4.5 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kinerja Guru (Y)**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Guru	30	60	80	67.96	7.313
Valid N (listwise)	30				

Berdasarkan dengan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai terendah pada variabel Y adalah 60,

sedangkan untuk nilai tertinggi adalah 80 dan nilai rata-rata (mean) adalah 67,96. Kemudian langkah berikutnya adalah menghitung distribusi frekuensi dari nilai variabel kinerja guru (Y) sebagai berikut:

- a. Mencari nilai rata-rata

$$\begin{aligned} X &= \frac{\sum fx}{N} \\ &= \frac{2039}{30} \\ &= 67,96 \end{aligned}$$

- b. Mencari jumlah interval

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log (30) \\ &= 1 + 3,3 \log (1,4) \\ &= 5,62 \text{ dibulatkan menjadi } 6 \end{aligned}$$

- c. Mencarai range (R)

$$\begin{aligned} R &= H - L \\ &= 80 - 60 \\ &= 20 \end{aligned}$$

Keterangan:

H = Nilai tertinggi

L = Nilai terendah

- d. Menentukan interval kelas

$$\begin{aligned} I &= \frac{R}{K} \\ &= \frac{20}{6} \\ &= 3,3 \text{ dibulatkan menjadi } 3 \end{aligned}$$

Keterangan:

R = Range

K = Jumlah kelas interval

Berdasarkan dengan hasil di atas maka diiperoleh nilai interval sebagai baerikut:

**Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru**

No	Kelas Interval	Frekuensi	Presentase
1	60 - 63	11	36,7%
2	64 - 67	5	16,7%
3	68 - 71	5	16,7%
4	72 - 75	1	3,3%
5	76 - 80	8	26,7%

Berdasarkan dengan tabel di atas maka diketahui bahwa nilai frekuensi tertinggi pada variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah pada skor 60-63 sebanyak 11 responden dengan presentase 36,7% dan untuk nilai frekuensi terendah pada skor 72-75 sebanyak 1 responden dengan presentase 3,3%. Untuk nilai rata-rata (mean) adalah 67,96 dan standar deviasi 7,313. Selanjutnya nilai yang telah diperoleh dikonsultasikan dengan tabel kriteria, menggunakan lima rumus sebagai berikut:

a.  $M + 1,5 SD = 67,96 + 1,5 (7,313) = 78,9295$

b.  $M + 0,5 SD = 67,96 + 0,5 (7,313) = 71,6165$

c.  $M - 0,5 SD = 67,96 - 0,5 (7,313) = 60,3035$

d.  $M - 1,5 SD = 67,96 - 1,5 (7,313) = 56,9905$

Selanjutnya untuk mengetahui kualitas dari variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah, maka dibuatlah tabel berikut:

**Tabel 4.7 Kualitas Variabel Kinerja Guru**

Interval	Kualitas	Rata-rata	Kriteria
> 78	Sangat Tinggi	67,96	Sedang
71 - 77	Tinggi		
60 - 70	Sedang		
57 - 59	Rendah		
< 56	Sangat Rendah		

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai rata-rata (mean) sebesar 67,96 atau terdapat pada interval 60-70, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah termasuk dalam kriteria sedang.

**Tabel 4.8 Tingkat Ketercapaian Kinerja Guru**

Interval	Kategori
0% - 20%	Tidak Baik
21% - 40%	Kurang Baik
41% - 60%	Cukup Baik

61% - 80%	Baik
81% - 90%	Sangat Baik
91% - 100%	Sempurna

$$\frac{67,96}{80} \times 100\% = 84,95\%$$

Berdasarkan dengan perhitungan tingkat ketercapaian di atas nilai rata-rata dibandingkan dengan nilai maksimum ideal pada penelitian ini sebesar 84,95%, maka ketercapaian pada variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah tergolong sangat baik.

### C. Analisis Data

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas juga bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Pada uji normalitas penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 24. Dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.09627514



Most Extreme Differences	Absolute	.143
	Positive	.143
	Negative	-.106
Test Statistic		.143
Asymp. Sig. (2-tailed)		.118 <sup>e</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan dengan tabel di atas bahwa hasil uji normalitas pada peran kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru itu memiliki nilai residual  $0,118 > 0,05$ , maka dapat diambil keputusan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

## 2. Uji Linieritas

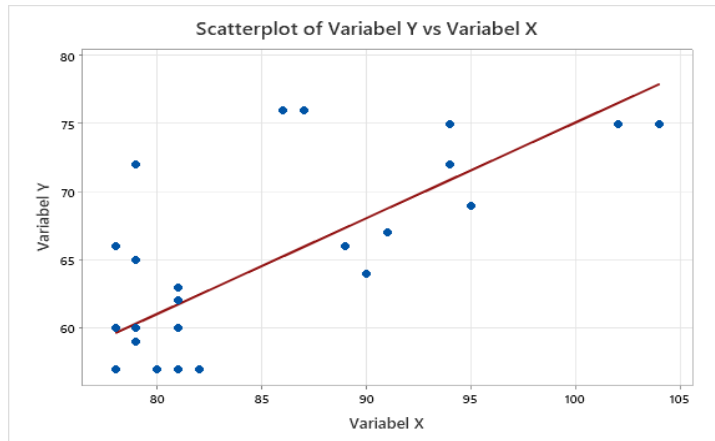
Uji linieritas ini digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel (X) peran kepemimpinan visioner kepala sekolah dengan variabel (Y) kinerja guru memiliki hubungan yang linier atau tidak. Selanjutnya pada tabel di bawah ini diperoleh data dengan menggunakan SPSS 24 sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Linieritas Peran Kepemimpinan Visioner  
Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined)	1245.600	12	103.800	5.779	.001
		Linearity	797.778	1	797.778	44.413	.000
		Deviation from Linearity	447.822	11	40.711	2.266	.063
	Within Groups		305.367	17	17.963		
	Total		1550.967	29			

Berdasarkan dengan tabel di atas, maka diketahui nilai signifikansi deviation from linearity sebesar  $0,063 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang linear antara variabel peran kepemimpinan visioner kepala sekolah dengan variabel kinerja guru.

**Gambar 4.1 Hasil Uji Scatter Plot Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru**



Berdasarkan dengan output pada grafik scater plot di atas terlihat titik-titik plot data membentuk pola garis lurus ke kiri bawah naik ke atas. Dengan bentuk garis lurus dari sudut kiri naik ke sudut kanan, hal tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang linear dan positif, serta adanya peningkatan antara variabel peran kepemimpinan visioner kepala sekolah (X) terhadap variabel kinerja guru (Y).

**Tabel 4.11 Hasil Uji Chi-Square Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru**

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	215.321 <sup>a</sup>	180	.037
Likelihood Ratio	102.143	180	1.000
Linear-by-Linear Association	14.917	1	.000
N of Valid Cases	30		
a. 208 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .03.			

Berdasarkan hasil uji Chi-Square di atas, diketahui bahwa nilai *Asymp Sig (2-Sided)* sebesar 0,37. Di karenakan nilai *Asymp Sig (2-Sided)*  $0,037 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara peran kepemimpinan visioner kepala sekolah dengan kinerja guru. Hal tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah mempunyai korelasi dengan kinerja guru yang diperolehnya.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan menggunakan uji glejser untuk menilai apakah pada model regresi linear terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Berikut hasil uji SPSS Versi 24 sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser) Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.903	7.011		.842	.407
	Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah	-.022	.076	-.054	-.285	.777

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Berdasarkan tabel di atas, diketahui untuk nilai signifikansi sebesar  $0,777 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini.

#### 4. Uji Koefisien Determinasi

Pada penelitian ini dilakukan uji koefisien determinasi yang bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model variabel independent peran kepemimpinan visioner kepala sekolah (X) dalam mempengaruhi variabel kinerja guru (Y). Dapat dilihat pada hasil uji SPSS Versi 24 sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary  
Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 <sup>a</sup>	.514	.497	5.18648
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah				

Berdasarkan dengan tabel di atas, maka diperoleh nilai R square sebesar 0,514 yang artinya bahwa terdapat pengaruh variabel independent peran kepemimpinan visioner kepala sekolah (X) terhadap variabel dependent kinerja guru (Y) sebesar 51,4% dan sisanya sebesar

48,6% dipengaruhi oleh model variabel yang tidak termasuk pada model ini.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji t (Parsial)

Dimasukkannya Uji t untuk melihat seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual yang menjelaskan variasi dari variabel dependen. Sehingga pada penelitian ini menggunakan taraf signifikansinya  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan pembilang 1 dan pembagi 30 ( $N - 2 = 30 - 2$ ), sehingga diketahui  $T_{tabel}$  sebesar 2,048.

Berdasarkan dengan hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 24, hubungan variabel peran kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Ngaliyan 01 diketahui  $T_{hitung} 5,446 > 2,048$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel peran kepemimpinan visioner kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikansinya terhadap variabel kinerja guru di SD Negeri Ngaliyan 01, sehingga diputuskan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

### b. Uji Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat kenaikan atau penurunan

antara variabel bebas peran kepemimpinan visioner (Variabel X) dengan variabel terikat kinerja guru (Variabel Y), serta memprediksi nilai dari kedua variabel tersebut. Hasil data diperoleh dari perhitungan SPSS Versi 24 sebagai berikut:

**Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Sederhana Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.071	11.222		.630	.534
	Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah	.666	.122	.717	5.446	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan dengan nilai koefisien pada tabel di atas maka diuraikan dalam rumus persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Y &= a + bX \\
 &= 7,071 + 0,666X
 \end{aligned}$$

Rumus persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:



Nilai konstant diketahui sebesar 7,071 yang artinya jika peran kepemimpinan visioner kepala sekolah nilainya 0 maka kinerja guru sebesar 0,666. Koefisien regresi kepemimpinan visioner kepala sekolah sebesar 0,666 yang artinya jika kepemimpinan visioner kepala sekolah mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja akan mengalami penambahan sebesar 0,666 dan begitu pun sebaliknya. Apabila peran kepemimpinan visioner mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru pun akan mengalami penurunan sebesar 0,666.

**Tabel 4.15 Hasil Uji Independent (Runt Test) Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru**

<b>Runs Test</b>	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	-1.52840
Cases < Test Value	15
Cases >= Test Value	15
Total Cases	30
Number of Runs	11
Z	-1.672
Asymp. Sig. (2-tailed)	.094
a. Median	

Berdasarkan dengan tabel run test di atas diketahui bahwa nilai *Asymp Sig (2-tailed)* sebesar 0,094. Dalam hal ini nilai *Asymp Sig (2-tailed)*  $0,094 > 0,05$  maka berdasarkan pengambilan keputusan pada uji run test dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi. Karena regresi yang baik tidak terdapat masalah autokorelasi.

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Pada proses penelitian ini terjadi banyak kendala dan hambatan yang dialami peneliti pada bagian penyusunan. Hal ini bukan karena faktor kesengajaan melainkan karena adanya keterbatasan dalam proses penelitian:

1. Waktu dilakukan penelitian ini mengalami perubahan karena harus menyesuaikan dengan instansi tersebut. Dikarenakan waktu penelitian dilakukan bertepatan dengan penilaian akhir semester sehingga terjadi kendala yaitu keterbatasan waktu pada saat penelitian, sehingga rencana yang sudah dirancang diawal harus berubah atau dimundurkan.
2. Penelitian ini hanya terfokus pada pengaruh peran kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Ngaliyan 01.
3. Penelitian ini tidak lepas dari pengetahuan, peneliti menyadari adanya keterbatasan kemampuan dalam

penyusunan. Namun hal ini tidak menjadi penghalang bagi peneliti untuk berusaha semaksimal mungkin agar melakukan penelitian ini sesuai kemampuan dan bimbingan dari dosen pembimbing.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan dengan hasil penelitian pengaruh peran kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Ngaliyan 01, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepala sekolah SD Negeri Ngaliyan 01 memiliki jiwa kepemimpinan yang visioner, terbukti dari instrument pernyataan yang telah dijawab oleh responden yaitu guru SD Negeri Ngaliyan 01 itu sendiri. Dimana kepala sekolah mampu merumuskan visi dan misi yang jelas untuk sekolah, mengarahkan para guru ke arah yang lebih baik, menjadi juru bicara yang baik, menjadi pelatih yang profesional, menjadi motivator serta menjadi agen perubahan untuk sekolah SD Negeri Ngaliyan 01. Berdasarkan hasil tingkat ketercapaian variabel peran kepemimpinan visioner kepala sekolah sebesar 81,60% tergolong sangat baik. Sehingga kepala sekolah dapat menjadi motivator dan mendorong para guru untuk memberikan kemampuan terbaik terhadap sekolah agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.
2. Kinerja guru di SD Negeri Ngaliyan 01 tingkat ketercapaiannya tergolong sangat baik dengan nilai sebesar 84,95% yang berarti bahwa para guru mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Dimana telah sesuai

dengan perencanaan program pembelajaran, proses pelaksanaan pembelajaran dan melakukan evaluasi terkait dengan pencapaian peserta didik yang telah dilaksanakan. Guru juga telah melaksanakan apa yang telah diperintahkan dan diarahkan kepala sekolah, sehingga terjadi peningkatan kinerja guru yang sangat baik.

3. Pengaruh peran kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru memiliki pengaruh yang signifikan, diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Ngaliyan 01 sebesar 51,4% sedangkan untuk sisanya 48,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi fokus dari penelitian ini.

## **B. Saran**

Berdasarkan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka ada beberapa saran yang perlu dijadikan sebagai bahan pertimbangan kepada beberapa pihak, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi kepala sekolah

Kepala sekolah adalah pemimpin yang memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru sehingga disarankan agar kepala sekolah berusaha mengimplementasikan baik melalui tugas maupun peran sebagai seorang pemimpin dan program-program lain

yang dapat meningkatkan kinerja guru. Agar apa yang menjadi tujuan sekolah atau pendidikan dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan bersama.

## 2. Bagi guru

Guru agar selalu meningkatkan kinerjanya, karena peningkatan kinerja yang baik akan menghasilkan pendidikan yang baik pula. Peningkatan kinerja yang baik didukung dari patuh atau ikut arahan sesuai dengan perintah dari kepala sekolah. Hal ini dilakukan untuk mematuhi kebijakan yang diberikan kepala sekolah sebagai seorang pemimpin.

## C. Kata Penutup

Penulis menyadari bahwa di dalam penelitian ini masih terdapat banyak kekurangannya dan masih jauh dari kata sempurna, sehingga penulis meminta kritik dan saran yang membangun dari pembaca untuk penelitian ini agar penulis dapat melakukan perbaikan selanjutnya. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya. Semoga Allah Swt selalu menunjukkan dan memudahkan setiap jalan yang benar untuk kita semua.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Shodiq. *Evaluasi Pembelajaran*. Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2012.
- Ahmad Mustofa Al-Maraghi. *Tafsir Al-Maraghi Juz XI*. terj., Anshori Umar Sitanggal dkk. Semarang: CV Toha Putra, 1993.
- Al-Qur'an. Surat Al-Baqarah: ayat 30. *Al-Qur'an dan Terjemahan*. Depok, Departemen Agama Republik Indonesia Sabiq, 2005.
- Alifiyah, Ika, dkk. "Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Karakter Peserta Didik". *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*. Vol. 2, No. 1, Maret, Tahun 2019.
- Albab, Ulil. "Pengaruh Fasilitas dan Lokasi terhadap Kepuasan Konsumen". *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*. Vol. 1, No. 11, Oktober, 2022.
- Amijoyo, Purwono Sastro & Robert K. Cunningham. *Kamus Inggris – Indonesia*. Semarang: PT. Widya Karsa, 2009.
- Amanda, Livia, dkk. "Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang". *Jurnal Matematika UNAND*. Vol. 8, No. 1, Mei, 2019.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Asrul dkk. *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: Cipustaka Media
- Barnawi & Mohamad Arifin. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Covery, Stephan R. *The 7 Habits of Highly Effective People*, Simon & Schuster. Mind Garden Inc, 1989.

- Dahlia, Wahyuni Sakka. “Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru”. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Informatika*. Vol. 17, No. 3, Februari. Tahun 2021.
- Das, Yuces, dkk. “Visionary Leadership Phenomenon in School Management”. *IJCES:International Journal of Current Education Studies*. Vol. 1, No.1, 2022.
- Dewi, Shinta Kurnia & Agus Sudaryanto. “Validitas dan Reliabilitas Kuesiner Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah”. *Prosiding Seminar Nasional Keperawatan*. Surakarta: Universitas Surakarta, 2020.
- Erwandi, Deddy, dkk. “Manajemen Penilaian Kinerja Guru (PKG) untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Sekolah Menengah Pertama di Kota Bandung”. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, Vol. 4 No. 3, 2022.
- Fitriah, Raudoh & Eka Naelia Rahmah. “Peran Kepemimpinan Visioner Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) Di SMP Al-Hasra Depok”. *Jurnal Qiro'ah*. Vol. 10, No.1, 2020.
- Firdiansyah Alhabsyi, dkk, “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru”, *Jurnal Integritas Manajemen Pendidikan*, Vol. 1. No. 1, 2022.
- Hamidah, Hilyatul, dkk. “Gaya Kepemimpinan *Entrepreneurship* Kepala Sekolah terhadap Mutu Sekolah”. *Jurnal Dirosah Islamiyah*. Vol. 4, No. 3, 2022.
- Hardani. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020.
- Hernaeny, Ul'fah. *PENGANTAR STATISTIKA 1*. Bandung: CV. MEDIA SAINS INDONESIA, 2021.



- Hermawan, Iwan. *Metodologi Penelitian Pendidikan. (Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method)*. Kuningan: Hidayatul Qur'an, 2019.
- Hidayah, Nurul. *Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016.
- . *Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016.
- Ikhrom. *Menyoal Kinerja Guru*. Semarang: Kaubaka Dipantara, 2015.
- Ilyas, Rahmat. "Manusia Sebagai Khalifah Dalam Perspektif Islam". *Mawa'izh: Jurnal*. Vol. 1, No. 7, 2016.
- Ismanto, Hadi & Silviana Pebruary. *Applikasi SPSS dan Eviews dalam Analisis Data Penelitian*, Yogyakarta: Deepublish, 2021.
- Johanes, Vera Eunika, dkk. "Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Literasi Digital dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar". *Jurnal Basicedu: Journal of Elementary Educationi*. Vol. 6, No. 2, 2022.
- Kartini, Dewi. "Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru". *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol. 6, No. 1, Januari-Juni, Tahun 2019.
- Kempa, Rudolf. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Ombak, 2015.
- . *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Ombak, 2015.
- Kim, Joohyung (Jenny) dkk. "Leader self-projection and collective role performance : A consideration of visionary leadership". *Journal Komunikasi: Malaysian Journal of Communication*. 2 Juli, 2022.

- Komariah, Aan & Cepi Triatna. *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- . *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Kurniasih, Febria & Hadi Wijaya. “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Siswa di SDN Embung Tangar Kecamatan Praya Barat”. *JUPE: Jurnal Pendidikan Mnadala*. Vol. 4, No. 5, Desember 2019.
- Kurniawati, Desi Eri, dkk. “Profesional Ethics and Teacher Teaching Performance: Measurement of Teacher Empowerment with a Soft System Methodology Approach”. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 5, Issue 4, 2019.
- Luna Starlinky, dkk. “Korelasi antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Lebakgedong Kabupaten Lebak”. *Indonesian Journal of Education Counseling*. Vol. 6, No. 1, 2022.
- Machali, Imam & Ara Hidayat. *The Handbook Of Education Management: Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia*”. 2016.
- Mansyur, Abd Rahim. “Konsep Kepemimpinan Visioner Di Lingkungan Madrasah Ibtidaiyah”. *Eljour: Education and Learning Journal*. Vol. 3, No. 2, 2022.
- Ma’sum, Toha. “Pesinggungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Kepemimpinan Visioner dan Situasional”. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol.2, No 2, 2019.
- Molyadi, Ahmad, dkk. “Pengaruh Kualitas Informasi, Advertising Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian di Otshop (Tokopedia), *e-Jurnal Riset Manajemen*. Vol. 11, No. 15, Feberuari, 2022.

- Munawir, dkk. “Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar”. *Jurnal pendidikan Guru*. Vol. 3, No. 1, Januari, 2022.
- Multitama. *Islamic Bussines Strategy For Entrepreneurship*. Zikrul Hakim: Jakarta, 2006.
- Mushaf al-Azhar. *Al-Qur’an dan Terjemahan*. Jabal Raudatul Jannah: Bandung, 2010.
- Napis, Ahmad Darul & Nur Alim Noor. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SDN 04 Durikosambi Cengkareng Jakarta Barat”. *Jurnal Inovasi Penelitian*. Vol. 2, No. 1, Juni, Tahun 2021.
- Ngaliyah, Muftih Aimatul. “Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SD Islam Al-Azhar 29 BSB Semarang”. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo, 2019.
- . “Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SD Islam Al-Azhar 29 BSB Semarang”. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo, 2019.
- Nur, Dewi, dkk. “Pengelolaan Biaya Pendidikan di Madrasah Aliyah”. *Indonesia Journal Of Education and Learning Mathematic*. Vol. 2, No.1, 2021.
- Noor, Ismail. *Manajemen Kepemimpinan Muhammad Saw.: Mencontoh Teladan Kepemimpinan Rasul untuk Kesempurnaan Manajemen Modern*. Bandung: Mizan, 2011.
- Nurdin, Aceng Ali & Sopyan Iskandar. “Kemampuan kepribadian, pemimpin sekolah masa kini, motivasi kinerja guru”. *Primary: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*. Vol. 11, No. 2, 2022.

- Nurfaozan, Ilyas. “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Darul Ulum Semarang”. *Skrispi*. Semarang: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo, 2019.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.2 Pasal 28 Ayat 3 *Standar Nasional Pendidikan No. 19 Tahun 2005*.
- Pendidikan Nasional. “*Pengembangan Silabus*”, Jakarta: Makalah Sosialisasi KTSP, 2016.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Nomor 16 Tahun 2009.
- Purwanto, Rati. “Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Mutu dan Kualitas Sekolah di SD Negeri Soko”. *Jurnal pendidikan dan Teknologi Indonesia*. Vol. 1, No. 4, April, Tahun 2021.
- Sahir, Syafrida Hafni. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia, 2021.
- Sahenk, Senem Seda. “Characteristics Of The Headmasters, Teachers And Student In An Effective School”. Turkey: Marmara University, 2010.
- Salimiyah. “Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah MIN 13 Ngawi dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan”. *Jurnal Studi Keagamaan Islam*. Vol 1, No 4, Desember 2020.
- Sari, Evi Maya & Andi Thahir. “Systematic Literature Review Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru”. *International Conference on Islam, Law, and Society*. Vo. 1, No. 1, 2021.
- Setyawan, Dodiet Aditya. *Hipotesis dan Variabel Penelitian*. Kartasura: Tahta Media Group, 2021.

- Setyosari, Punaji. *Metode Penelitian Pendidikan & Pengembangan*. Jakarta: Prenadamedia, 2013.
- Setiawan, Cruisietta Kaylana & Sri Yanthy Yosepha. “Pengaruh *Green Marketing* dan *Brand Image* Terhadap Keputusan Pembelian Produk *The Body Shop Indonesia*”. *Jurnal Ilmiah M-Progres*. Vol. 10, No. 1, Januari, 2020.
- Sintia, Ineu, dkk. “Perbandingan Tingkat Konsistensi Uji Distribusi Normalitas pada Kasus Tingkat Pengangguran di Jawa”. *Prosiding Seminar Nasional Matematika, Statistika, dan Aplikasinya*. Vol. 2, 2022.
- Suhardiman, Budi. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Jaya, 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- . *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.
- . *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016.
- . *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- . *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Susanti, Eka, dkk. “Pengaruh Lingkungan Kinerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Terhadap Kinerja Guru”. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. Vol. 5, No. 1, 2021.
- Suwanto. *Pemimpin dan Kepemimpinan: dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- Suzanna, Dwi & Rizki Fauzan. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Sintang”. *Proceeding Seminar Nasional Bisnis Seri VI*. Pontianak:

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura, 2022.

Syahrum & Salim. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media, 2012.

Tampubolon, Manner. “Model Kepemimpinan Visioner Dalam Mendukung Perkembangan Organisasi”. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Teknologi*. Vol. 2, No. 1, Mei, Tahun 2022.

Taufik Muhamad B.K. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru”. *Jurnal Wahana Karya Ilmiah: PAI Unsika*. Vol.3, No.2, Juli-Desember, 2019.

Terry, George R. *Principles of Management*. INC, Homewood, Irwin, Dorsey Limited Georgetown, Ontario L7GB3, 1977.

Tindangen, Megi, dkk. “Peran Perempuan dalam Meningkatkan Ekonomi Keluarga (Studi Kasus: Perempuan Pekerja Sawah di Desa Lemoh Barat Kecamatan Tombariri Timur Kabupaten Minahasa”. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol. 20, No.03, 2020.

Trianto. *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan DAN Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.

Tugiman, dkk. “Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Model Utaut Untuk Evaluasi Sistem Pendaftaran Rumah Sakit”. *Jurnal Teknik Informatika dan Sistem Informasi*. Vol. 9, No. 2, Juni, Tahun 2022.

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia No 14 Tahun 2005

Undang-Undang Sisdiknas *Bab I* Pasal 1 Ayat 1 No 20 Tahun 2003 Tentang *Sistem Pendidikan Nasional*. 2014.

Yasir, Muhammad. “Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di

Kecamatan Kampar”. *Tesis*. Riau: Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim, 2020.

Zuldesiah, dkk. “Kontribusi Gaya Kepemimpinan dan Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru-guru Sekolah Dasar”. *Jurnal Basicedu*. Vol. 5 No. 2 Tahun 2021.

# LAMPIRAN

## Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG  
FAKULTAS ILMU TARBIAH DAN KEGURUAN  
Jalan Prof. Hamka Km.2 Semarang 50185  
Telepon 024-7601295, Faksimile 024-7615387  
www.walisongo.ac.id

Nomor: 5486/Un.10.3/D1/TA.00.01/11/2022 Semarang, 19 Desember 2022

Lamp :-

Hal : Mohon Izin Riset  
a.n. : Intami Laode  
NIM : 1803036031

Yth.  
Kepala Sekolah SD Negeri Ngalyan 01  
Di Tempat

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*  
Diberitahukan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, bersama ini kami hadapkan mahasiswa :

Nama : Intami Laode  
NIM : 1803036031  
Alamat : Perumahan Bank Niaga Blok C No. 1 TambakAji Kec. Ngalyan  
Judul skripsi : "Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Ngalyan 01"

Pembimbing :  
1. Drs. Wahyudi, M.Pd.

Sehubungan dengan hal tersebut mohon kiranya yang bersangkutan di berikan izin riset dan dukungan data dengan tema/judul skripsi sebagaimana tersebut diatas selama 10 hari, mulai tanggal 20-29 Desember 2022.

Demikian atas perhatian dan terkabulnya permohonan ini disampaikan terimakasih.

*Wassalamu 'alikum Wr. Wb.*



Tembusan :  
Dekan FITK UIN Walisongo (sebagai laporan)



## Lampiran 2 : Instrumen Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap

Kinerja Guru di SD Negeri Ngaliyan 01

Oleh : Intami Laode

Nama :

Jabatan :

#### **Petunjuk Pengisian**

1. Bacalah dengan cermat setiap pernyataan !
2. Berikanlah jawaban dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan tingkat persetujuan anda dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

#### **Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah (Variabel X)**

No	PERNYATAAN	PILIHAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Kepala sekolah mampu memotivasi para guru untuk selalu semangat dalam				

	memajukan peserta didik				
2.	Kepala sekolah selalu mengarahkan para guru kearah yang lebih baik				
3.	Kepala sekolah mampu berorientasi dengan baik terhadap guru				
4.	Kepala sekolah sangat teliti dalam memutuskan suatu permasalahan				
5.	Kepala sekolah memiliki energi kepemimpinan yang baik				
6.	Kepala sekolah membangun hubungan yang baik dengan guru				
7.	Kepala sekolah selalu rispek kepada kinerja guru				
8.	Kepala sekolah memiliki respon yang baik dalam membantu guru untuk berkembang				
9.	Kepala sekolah tepat waktu datang ke sekolah				

10.	Kepala sekolah memberikan contoh yang baik untuk guru				
11.	Kepala sekolah mampu bekerja sama dengan baik				
12.	Kepala sekolah peduli dengan kemajuan kinerja guru				
13.	Kepala sekolah menghargai setiap kerja keras yang telah dicapai oleh guru				
14.	Kepala sekolah bekerja keras untuk mendapat situasi dan kondisi yang lebih baik				
15.	Kepala sekolah adalah seorang yang disiplin				
16.	Kepala sekolah berpegang teguh nilai-nilai agama islam				
17.	Kepala sekolah berdiri pada posisi yang segaris dengan nilai-nilai agama yang dianutnya				
18.	Kepala sekolah berani mengambil keputusan untuk kemajuan para guru				
19.	Kepala sekolah berkomitmen				

	terhadap visi				
20.	Kepala sekolah Menegur guru terhadap hasil kinerja yang tidak memuaskan				
21.	Kepala sekolah mampu merumuskan visi yang jelas				
22.	Kepala sekolah adalah pemimpin yang dapat dipercaya				
23.	Kepala sekolah selalu memberikan penghargaan atas prestasi para guru				
24.	Kepala sekolah memperlakukan para guru dengan baik				
25.	Kepala sekolah menjadi seseorang yang selalu percaya diri terhadap kemampuannya sebagai pemimpin				
26.	Kepala sekolah menjalankan visinya dengan baik				
27.	Kepala sekolah mengelola mimpi sekolah menjadi kenyataan				

28.	Kepala sekolah membantu para guru untuk mengubah cara berfikir mereka				
29.	Kepala sekolah memiliki banyak ide kreatif				
30.	Kepala sekolah melakukan banyak terobosan-terobosan yang dapat meningkatkan kinerja guru				

### Kinerja Guru (Variabel Y)

No	Pertanyaan	Pilihan			
		SS	S	TS	STS
1.	Guru menyusun program pembelajaran terlebih dahulu				
2.	Guru membuat program tahunan				
3.	Guru menyusun program semester				
4.	Guru mempersiapkan materi pembelajaran				
5.	Guru memiliki banyak sumber belajar yang banyak				
6.	Guru mempunyai rencana kegiatan terkait dengan pertemuan berikutnya				
7.	Guru mengembangkan silabus atau rencana pembelajaran (RPP)				
8.	Guru memiliki interaksi yang baik bersama para peserta didik				
9.	Guru mendukung setiap usaha yang dilakukan para peserta didik				

10.	Guru mendukung perkembangan peserta didik				
11.	Guru mampu menciptakan pengalaman belajar yang baik di kelas				
12.	Guru mengelola kelas dengan baik				
13.	Guru menggunakan banyak media belajar sebagai bahan pendukung pembelajaran				
14.	Guru mengawali mata pelajaran dengan mengaitkan materi sebelumnya				
15.	Guru menggunakan metode pembelajaran				
16.	Guru menciptakan suasana kelas yang kondusif				
17.	Guru melakukan evaluasi setiap pembelajaran selesai				
18.	Guru melakukan evaluasi terkait materi pembelajaran				
19.	Guru melakukan evaluasi untuk mengetahui keefektifan dan efisien sistem				

	pembelajaran				
20.	Guru melakukan tindak lanjut yang sesuai dengan hasil belajar peserta didik				



### Lampiran 3 : Pertanyaan Wawancara

#### Pedoman Wawancara

Judul : Pengaruh Peran Kepemimpinan Visioner  
Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Peneliti : Intami Laode

Nim : 1803036031

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

No	Pertanyaan
1.	Bagaimana peran kepala sekolah terhadap kinerja guru?
2.	Apakah kepala mampu merumuskan visi, misi dan apakah guru ikut terlibat dalam perumusan visi dan mis tersebut?
3.	Strategi apa yang digunakan kepala sekolah unruk meningkatkan kinerja guru?
4.	Apakah guru mampu mengelola kelas dengan baik?
5.	Apakah guru melakukan tindak lanjut yang sesuai dengan hasil belajar peserta didik?

#### Lampiran 4 : Daftar Nama Responden Instrumen Penelitian

No	Nama
1	Mumbitah Fatimatun Solekhah, S.Pd.SD
2	Budi Santosa, S.Pd
3	Ima Hikmawati, S.Pd. M.Si
4	Fitriyani, S.Pd.SD
5	Alexander Arief Wibowo, S.S
6	Dra. Dwi Atma Sri Suwarni
7	Intan Nugraheni, S.Pd.SD
8	Sri Pungkasiningsih, S.Pd., M.Pd
9	Tsani Nur Fauzin, S.Pd
10	Tri Susanti, S.Pd.SD
11	Budi Prakoso, S.Pd
12	Ninik Chaeroni, S.Pd. SD
13	Maria Tumeningsih, S.Pd
14	Ristam, S.Pd
15	Nurkursiah, S.Pd
16	Arif Iswahyudi, S.Pd
17	Dedi Hartoyo, SS, S.Pd
18	Hanik Kunjayana, S.Pd. SD
19	Niken Hidayati, S.Pd
20	Agus Julianto, S.Pd
21	Siti Munawaroh, S.Pd
22	Muhammad Yazid, S. Ag
23	Istikomah, S.Pd. SD
24	Galih Pratama, S.Pd
25	Mila Naviana, S.Pd
26	Anis Oktora, S.Pd
27	Zubaidah, S.Pd.I
28	Wahyu Agus Salim, S.Pd.I
29	Subaidi, S.Pd
30	Ngadiyono, S.Pd

## Lampiran 5 : Rekap Data Perhitung Variabel X

R6	KEPERINGKATAN (DOKER)																				TOTAL												
	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			
1	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	109		
2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	106		
3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	109		
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90		
5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	93		
6	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	105		
7	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	101		
8	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97		
9	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	104	
10	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55		
11	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	94	
12	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	97	
13	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	115	
14	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	120	
15	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95	
16	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97	
18	4	4	4	3	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	107	
19	4	4	4	3	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	107	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	91	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	91
22	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	93	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	93
24	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	94
25	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
27	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
29	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91

## Lampiran 6 : Rekap Data Perhitungan Variabel Y

5	KINERJA GURU (Y)														TOTAL						
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	TOTAL
1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	76
2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	71
3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	72
4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	70
5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	69
6	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	69
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
9	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	68
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
11	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60
13	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	79
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
17	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
19	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
23	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	64
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	65
25	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	63
26	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	63
27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	62
29	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	67
30	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64

## Lampiran 7 : Dokumentasi



(Dokumentasi Bersama Ibu Kepala Sekolah SD Negeri Ngaliyan 01)



(Dokumentasi Wilayah Sekolah SD Negeri Ngaliyan 01)

## Lampiran 8 : Riwayat Hidup

### RIWAYAT HIDUP

#### A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Intami Laode
2. Tempat, Tanggal Lahir : Lopito, 19 Desember 2000
3. Alamat Rumah : Desa Lopito, RT 06 RW 02  
Kec. Totikum Kab. Banggai  
Kepulauan
4. HP : 085342817393
5. Email : [intamilaode@gmail.com](mailto:intamilaode@gmail.com)

#### B. Riwayat Pendidikan

1. TK Negeri Lopito
2. SD N Lopito
3. MTSN Banggai Kepulauan
4. MAS Asy-Syifaa Totikum

#### C. Riwayat Organisasi

1. UKM BITA FITK UIN Walisongo Semarang
2. IKSI UIN Walisongo Semarang

Semarang, 27 Februari 2023



Intami Laode  
NIM: 180306031

