

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada seluruh SMP di Kota Palangka Raya pada semester Genap Tahun Pelajaran 2014/2015

#### **B. Metode Penelitian**

Metode kuantitatif merupakan metode ilmiah karena memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini berlandaskan pada filsafat positivisme yang memandang realitas/gejala/fenomena itu dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat. Penelitian kuantitatif, yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.<sup>1</sup>

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu metode penelitian yang menggunakan data tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru PAI yang diukur melalui angket sebagai instrumen (alat ukur) utamanya. Selanjutnya data yang diperoleh ditabulasi berdasarkan skor yang diperoleh masing-masing yang berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik untuk menguji hipotesis yang sudah dibuat.

---

<sup>1</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Bandung:Alfabeta, 2013,h.13

Survei adalah kegiatan pengumpulan banyak data, informasi, atau keterangan tentang sesuatu hal secara luas.<sup>2</sup> Dalam penelitian ini penulis mengadakan survei terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru PAI SMP di Kota Palangka Raya.

Penelitian Korelasional yaitu penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada.<sup>3</sup> Dalam penelitian ini penulis berusaha mempelajari tentang hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi guru PAI SMP di Kota Palangka Raya. Selanjutnya menganalisis sejauhmana tingkat signifikansi antara kedua variabel tersebut.

Dengan demikian, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode survei dan teknik korelasional.

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

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian... Penelitian populasi hanya dapat dilakukan bagi populasi terhingga dan subjeknya tidak terlalu banyak.<sup>4</sup>Selanjutnya dikemukakan pula bahwa : Jumlah anggota sampel sering dinyatakan dengan ukuran sampel. Jumlah sampel yng diharapkan 100 % mewakili populasi adalah sama dengan jumlah

---

<sup>2</sup> Suharsimi Arikunto, h. 152

<sup>3</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta:Rineka Cipta, 2010, h. 4

<sup>4</sup> *ibid*, h. 174

anggota populasi itu sendiri, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil.<sup>5</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, dan mengingat jumlah populasi yang relatif kecil atau kurang dari 100, yaitu 57 guru PAI dari 33 SMP, baik negeri maupun swasta yang memiliki guru PAI di Kota Palangka Raya dan kepala SMP berjumlah 33 orang, maka penulis mengambil satu orang guru PAI dari tiap sekolah sebagai sampel dari populasi sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

##### **1. Instrumen Variabel Terikat**

###### **a. Definisi Konseptual Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam**

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru Pendidikan Agama Islam dalam melaksanakan tugasnya secara profesional.

Guru merupakan salah satu sumber daya pendidikan di sekolah, sehingga profesi ini dituntut memiliki kompetensi tertentu dalam memberikan layanan pendidikan yang berkualitas terhadap peserta didik. Kompetensi adalah kemampuan yang memungkinkan guru sebagai pendidik dapat melayani peserta didik mengembangkan seluruh potensi yang dimilikinya. Kompetensi tersebut adalah

---

<sup>5</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2013, h. 126

kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, sebagaimana dikemukakan berikut :

Kompetensi pedagogis yang mutlak harus dimiliki guru adalah kemampuannya dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran dengan memperhatikan aspek perbedaan individual peserta didik sehingga memungkinkannya berkembang secara optimal dalam mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya tersebut.

Kompetensi kepribadian yang harus dimiliki oleh seorang guru yaitu kepribadian yang mantap, tidak mudah goyah menghadapi berbagai masalah. Stabilitas emosi guru juga harus tetap terjaga dalam segala kondisi, meskipun sebagai manusia tidak pernah luput dari kekurangan, akan tetapi ia mampu berpikir, dan bertindak secara dewasa. Kedewasaan pribadi guru tercermin dalam tingkah lakunya, baik secara lisan maupun tindakan. Guru yang memiliki kedewasaan sikap akan bertindak secara arif dan bijaksana, sehingga kewibawaannya senantiasa terpancar. Dengan demikian guru yang berakhlak mulia ini dapat menjadi sosok teladan nyata bagi peserta didik, dan lingkungan kerja dalam sebuah lembaga pendidikan.

Kompetensi profesional guru adalah penguasaan pembelajaran secara luas dan mendalam yang dapat menjadikannya mampu membimbing peserta didik mencapai standar yang telah ditentukan.

Kompetensi sosial yang harus dimiliki guru adalah kemampuan untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, pendidik yang lainnya, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik, masyarakat serta semua pihak yang terkait dengan profesi yang digelutinya.

b). Definisi Operasional

Kompetensi guru Agama Islam adalah seperangkat kemampuan yang harus dimilikinya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai tenaga pendidik dalam sebuah lembaga pendidikan. Adapun Kompetensi tersebut adalah kompetensi pedagogis dan profesional yang memungkinkannya dapat merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara optimal karena telah memahami landasan kependidikan, psikologi perkembangan peserta didik, metodologi pembelajaran yang mumpuni, dan terus berupaya meningkatkan kemampuan profesional. Selanjutnya guru tidak hanya mampu membelajarkan peserta didiknya, akan tetapi harus lebih mampu menjadi figur teladan bagi semua, baik peserta didik maupun lingkungan di manapun berada dengan menampilkan integritas pribadi. Integritas pribadi guru dapat tercermin dalam lisan, perbuatan, serta sikap yang berakhlakul karimah dalam menjalin hubungan dengan peserta didik, sesama tenaga pendidik di dalam dan di luar lembaga

pendidikannya, maupun terhadap masyarakat sekitar sekolah maupun tempat tinggalnya.

c). Kisi-kisi Instrumen Kompetensi Guru pendidikan Agama Islam

Tabel 3

Kisi-kisi Instrumen Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam SMP di Kota Palangka Raya

Dimensi	Indikator		Jumlah Butir
	Butir Positif	Butir Negatif	
Kompetensi Pedagogik:			<b>21</b>
1. Merancang sendiri RPP setiap semester	5,4,3	2,1	
2. Melaksanakan pembelajaran sesuai RPP			
3. Mengevaluasi hasil pembelajaran peserta didik sesuai RPP			
4. Memahami landasan pendidikan secara filosofis			
5. Menerapkan landasan pendidikan secara filosofis			
6. Memahami landasan pendidikan secara psikologis			
7. Menerapkan landasan pendidikan secara psikologis			
8. Mengenal nama-nama peserta didik			
9. Mengenal kemampuan keagamaan peserta didik			
10. Memahami kebiasaan peserta didik			
11. Membiasakan peserta didik menjaga kebersihan diri			
12. Membiasakan peserta didik menjaga kerapian pakaian			
13. Membiasakan peserta didik menjaga kebersihan lingkungan			
14. Mendorong keaktifan peserta didik dalam pembelajaran			
15. Menumbuhkan kreatifitas peserta didik dalam pembelajaran			

<p>16. Mendorong peserta didik untuk mengembangkan potensinya</p> <p>17. Memperlakukan peserta didik secara adil</p> <p>18. Memfasilitasi peserta didik dalam pembelajaran</p> <p>19. Memberi penilaian yang objektif kepada peserta didik</p> <p>20. Memberi <i>reward</i> kepada peserta didik yang berprestasi dalam pembelajaran</p> <p>21. Memberi punishment kepada peserta didik yang melakukan pelanggaran tata tertib dalam pembelajaran</p>			
<p>Kompetensi Profesional:</p> <p>1. Memberi contoh bacaan Al Qur'an sesuai Kaidah Ilmu Tajwid</p> <p>2. Memberi contoh-contoh pada materi pembelajaran Ilmu Tajwid</p> <p>3. Mengusai bahan pembelajaran ibadah/Fiqih</p> <p>4. Memberi contoh-contoh dalam pada materi pembelajran ibadah/Fiqih</p> <p>5. Memberi teladan pelaksanaan ibadah kepada peserta didik</p> <p>6. Menguasai bahan pembelajaran Keimanan/Akidah dan Akhlak</p> <p>7. Memberi contoh-contoh penerapan Keimanan/ Akidah yang benar dalam kehidupan sehari-hari</p> <p>8. Memberi teladan akhlak yang baik kepada peserta didik</p> <p>9. Menguasai bahan pembelajaran Sejarah Kebudayaan Islam</p> <p>10. Memberi contoh-contoh pada materi pembelajaran Sejarah Kebudayaan Islam</p> <p>11. Mengatasi masalah dalam pembelajaran Al Qur'an Hadits</p> <p>12. Mengatasi masalah dalam pembelajaran Ibdaha/Fiqih</p> <p>13. Mengatasi masalah dalam</p>	5,4,3	2,1	<b>59</b>

<p>pembelajaran Keimanan/Akidah dan Akhlak</p> <p>14. Mengatasi masalah dalam pembelajaran Sejarah Kebudayaan Islam</p> <p>15. Mengetahui berbagai metode sesuai materi pembelajaran Al Qur'an Hadits</p> <p>16. Menerapkan berbagai metode sesuai materi pembelajaran Al Qur'an Hadits</p> <p>17. Mengetahui berbagai metode sesuai materi pembelajaran Ibadah/Fiqih</p> <p>18. Menerapkan berbagai metode sesuai materi pembelajaran Ibadah/Fiqih</p> <p>19. Mengetahui berbagai metode sesuai materi pembelajaran Keimanan/Akidah dan Akhlak</p> <p>20. Menerapkan berbagai metode sesuai materi pembelajaran Keimanan/Akidah dan Akhlak</p> <p>21. Mengetahui berbagai metode sesuai materi pembelajaran Sejarah Kebudayaan Islam</p> <p>22. Menerapkan berbagai metode sesuai materi pembelajaran Sejarah Kebudayaan Islam</p> <p>23. Membuat alat bantu/media dalam pembelajaran Al Qur'an Hadits</p> <p>24. Menggunakan alat bantu/media dalam pembelajaran Al Qur'an Hadits</p> <p>25. Membuat alat bantu/media dalam pembelajaran Al Ibadah/Fiqih</p> <p>26. Menggunakan alat bantu/media dalam pembelajaran Ibadah/Fiqih</p> <p>27. Membuat alat bantu/media dalam pembelajaran Al Keimanan/Akidah dan Akhlak</p> <p>28. Menggunakan alat bantu/media dalam pembelajaran Keimanan/Akidah dan Akhlak</p> <p>29. Membuat alat bantu/media dalam pembelajaran Sejarah Kebudayaan Islam</p>			
---	--	--	--



30.	Menggunakan alat bantu/media dalam pembelajaran Sejarah Kebudayaan Islam			
31.	Menggunakan beragam sumber penunjang materi pembelajaran Al Qur'an Hadits			
32.	Menggunakan beragam sumber penunjang materi pembelajaran Ibadah/Fiqih			
33.	Menggunakan beragam sumber penunjang materi pembelajaran Keimanan/Akidah dan Akhlak			
34.	Menggunakan beragam sumber penunjang materi pembelajaran Sejarah Kebudayaan Islam			
35.	Menguasai aplikasi penilaian PAI			
36.	Mengenal beragam model pembelajaran sesuai materi pembelajaran Al Qur'an Hadits			
37.	Menerapkan beragam model pembelajaran sesuai materi pembelajaran Al Qur'an Hadits			
38.	Mengenal beragam model pembelajaran sesuai materi pembelajaran Ibadah/Fiqih			
39.	Menerapkan beragam model pembelajaran sesuai materi pembelajaran Ibadah/Fiqih			
40.	Mengenal beragam model pembelajaran sesuai materi pembelajaran Keimanan/Akidah dan Akhlak			
41.	Menerapkan beragam model pembelajaran sesuai materi pembelajaran Keimanan/Akidah dan Akhlak			
42.	Mengenal beragam model pembelajaran sesuai materi pembelajaran Sejarah Kebudayaan Islam			
43.	Menerapkan beragam model pembelajaran sesuai materi pembelajaran Sejarah Kebudayaan Islam			
44.	Melaksanakan pembelajaran PAI secara efektif			

45.	Menciptakan pembelajaran PAI yang menyenangkan peserta didik			
46.	Membangun laboratorium pembelajaran PAI di sekolah			
47.	Mengelola laboratorium pembelajaran PAI di sekolah			
48.	Menggunakan laboratorium pembelajaran PAI di sekolah			
49.	Membangun perpustakaan PAI di sekolah			
50.	Mengelola perpustakaan PAI di sekolah			
51.	Mengelola perpustakaan PAI untuk pembelajaran			
52.	Menggunakan lingkungan sekolah dalam proses pembelajaran PAI			
53.	Menilai prestasi peserta didik untuk kemajuan pembelajaran PAI			
54.	Mengenal fungsi layanan dan bimbingan keagamaan bagi peserta didik			
55.	Menyelenggarakan program layanan dan bimbingan keagamaan bagi peserta didik di sekolah			
56.	Memahami penyelenggaraan administrasi sekolah			
57.	Menyelenggarakan administrasi sekolah			
58.	Memahami prinsip-prinsip penelitian pendidikan untuk kepentingan pembelajaran PAI			
59.	Memanfaatkan hasil-hasil penelitian pendidikan untuk kepentingan pembelajaran PAI			
60.	Melakukan penelitian untuk perbaikan pembelajaran PAI di sekolah			
61.	Menampilkan keteladanan kepemimpinan dalam pembelajaran PAI			
62.	Menerapkan keahlian khusus (tilawah, tartil, dll) dalam pembelajaran PAI			
63.	Melaksanakan kurikulum yang			

berlaku			
<p>Kompetensi Sosial:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bergaul secara efektif dengan peserta didik</li> <li>2. Bergaul dengan pendidik lain</li> <li>3. Bergaul dengan tenaga kependidikan</li> <li>4. Berkomunikasi aktif dengan orang tua/wali peserta didik</li> <li>5. Bergaul dalam masyarakat sekitar sekolah dan tempat tinggal</li> <li>6. Berkomunikasi dengan <i>stakeholder</i> pendidikan</li> <li>7. Berpartisipasi aktif dalam organisasi sosial</li> <li>8. Melaksanakan kegiatan sosial di lingkungan tempat tinggal</li> <li>9. Terlibat dalam lembaga kemasyarakatan di lingkungan tempat tinggal</li> </ol>	5,4,3	2,1	<b>9</b>
<p>Kompetensi Kepribadian:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengetahui adat istiadat masyarakat di lingkungan tempat tinggal</li> <li>2. Mengetahui kebiasaan keagamaan di lingkungan tempat tinggal</li> <li>3. Mengetahui budaya masyarakat di lingkungan tempat tinggal</li> <li>4. Mengetahui tradisi masyarakat di lingkungan tempat tinggal</li> <li>5. Mengapresiasi kehidupan sosial masyarakat di lingkungan tempat tinggal</li> <li>6. Mengapresiasi kehidupan sosial masyarakat di lingkungan tempat bekerja</li> <li>7. Menyadari pentingnya hidup bermasyarakat</li> <li>8. Melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar</li> <li>9. Menghormati harkat dan martabat manusia</li> <li>10. Bersikap terbuka</li> <li>11. Menjaga wibawa sebagai guru PAI</li> <li>12. Berusaha menilai diri sendiri</li> </ol>	5,4,3	2,1	<b>13</b>

untuk memperbaiki kinerja 13. Aktif dalam kegiatan MGMP			
Jumlah			<b>106</b>

## 2. Instrumen Variabel Bebas

### a. Definisi Konseptual

Semua teori gaya kepemimpinan yang sudah disebutkan pada bab sebelumnya memiliki kesamaan pendapat tentang gaya umum yang diterapkan para pemimpin dalam setiap lembaga, namun berbeda dalam penggunaan istilah. Setiap gaya yang telah dikemukakan para ahli tersebut memiliki benang merah yang jelas yang dapat dsederhanakan sebagai berikut:

- 1) Gaya otokratis memiliki kesamaan cara memimpin dengan yang digunakan oleh gaya direktif pada teori Path Goal, dan gaya telling pada teori Hersey yaitu memberi pengarahan penuh kepada bawahan.
- 2) Gaya *Laissez Faire* memiliki kesamaan gaya orientasi berprestasi pada teori Path Goal, dan delegatif pada teori Hersey. Gaya paternalistik pada memiliki kesamaan maksud dengan gaya supportif pada teori Path Goal, dan gaya selling pada teori Hersey.
- 3) Gaya demokratis memiliki benang merah yang jelas dengan gaya partisipatif dan selling pada teori Path Goal dan Hersey.

Berdasarkan kenyataan tersebut, penulis bermaksud mencoba meneliti tiga gaya kepemimpinan umum yang diterapkan setiap pemimpin lembaga, di sekolah khususnya, yaitu gaya otoriter, demokratis, dan *laissez faire*. Namun secara spesifik, penulis akan memfokuskan arah gaya kepemimpinan efektif yang lebih berwawasan multikultural dalam pelaksanaannya di salah satu jenjang pendidikan yang ada di Kota Palangka Raya, yaitu SLTP (sekolah lanjutan tingkat pertama), khususnya pada SMP.

Secara umum terdapat beberapa gaya kepemimpinan kepala sekolah pada SMP di Kota Palangka Raya, di antaranya otoriter, demokratis, dan *Laissez Faire* yang menjadi atasan langsung dari guru PAI SMP, baik negeri maupun swasta di Kota Palangka Raya. Adapun gaya kepemimpinan yang dapat penulis cermati berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru PAI SMP tersebut sebagai berikut:

- 1) Gaya Kepemimpinan Otoriter, yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi, bersikap baik terhadap bawahan yang bersedia selalu patuh saja. Ciri-ciri pemimpin otoriter adalah:
  - a) wewenang mutlak terpusat pada pimpinan,
  - b) keputusan dan kebijakan dibuat oleh pemimpin,
  - c) komunikasi berlangsung satu arah,

- d) pengawasan dilakukan secara ketat,
- e) prakarsa dari atas dan tanpa kesempatan bawahan untuk memberikan masukan,
- f) lebih banyak kritik dari pada pujian,
- g) pimpinan menuntut kesetiaan dan prestasi sempurna,
- h) tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul oleh pimpinan.
- i) semua kebijakan ditentukan oleh pemimpin dan bawahan kurang diperhatikan,
- j) teknik dan langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkatan yang luas,
- k) pemimpin biasanya membagi tugas kerja bagian dan kerja sama setiap anggota,
- l) komunikasi hanya satu arah yakni ke bawah saja,
- m) pemimpin mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif.

Kelebihan gaya kepemimpinan otoriter adalah:

- a) keputusan dapat diambil secara cepat,
- b) mudah dilakukan pengawasan.

Kelemahan gaya kepemimpinan otoriter yaitu:

- a) keberhasilan yang dicapai disebabkan ketakutan bawahan terhadap atasannya dan bukan atas dasar keyakinan bersama,

- b) disiplin yang terwujud selalu dibayang-bayangi dengan ketakutan akan hukuman yang keras, bahkan pemecatan,
- c) setiap perbedaan di antara anggota kelompok diartikan sebagai kelicikan, pembangkangan, atau pelanggaran disiplin terhadap perintah atau instruksi yang telah diberikan,
- d) inisiatif dan daya pikir anggota sangat dibatasi sehingga tidak diberikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapatnya,
- e) pengawasan berarti mengontrol, apakah perintah yang telah diberikan ditaati atau dijalankan dengan baik oleh anggotanya,
- f) pemimpin melaksanakan inspeksi, mencari kesalahan, dan meneliti orang-orang yang dianggap tidak taat kepada pemimpin, kemudian mengancam orang-orang tersebut dengan hukuman, dipecat, dan sebagainya. Sebaliknya orang-orang yang taat dan menyenangkan pribadinya dijadikan anak emas dan diberi penghargaan.

Gaya Kepemimpinan Demokratis/Partisipatif, yaitu kepemimpinan yang mengembangkan penggunaan pendekatan kooperatif dalam proses pengambilan keputusan.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan Demokratis adalah:

- a. semua kebijakan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin,

- b. kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan jika dibutuhkan petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih,
- c. para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok,
- d. lebih memerhatikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi,
- e. menekankan dua hal, yaitu bawahan dan tugas,
- f. pemimpin objektif dalam pujian dan saran.

Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire (Kendali bebas), yaitu gaya kepemimpinan yang memberikan kebebasan pada karyawan atau kelompok dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan menurut karyawannya paling sesuai.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan kendali bebas adalah:

- a) pemimpin membiarkan bawahannya untuk mengatur dirinya sendiri,
- b) pemimpin hanya menentukan kebijakan dan tujuan umum,
- c) bawahan dapat mengambil keputusan yang relevan untuk mencapai tujuan dalam segala hal yang mereka anggap cocok.



Tabel 4

Kisi-kisi Instrumen Gaya Kepemimpinan Kepala SMP di Kota  
Palangka Raya

Dimensi	Indikator		Jumlah Butir
	Butir Positif	Butir Negatif	
<p>Gaya Kepemimpinan Otoriter:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memerintahkan kepada guru untuk disiplin bekerja</li> <li>2. Memberi hadiah kepada guru yang dianggap bekerja baik</li> <li>3. Memerintahkan guru untuk mengembangkan kemampuan</li> <li>4. Bersemangat terhadap perubahan kurikulum</li> <li>5. Menetapkan sendiri program sekolah</li> <li>6. Menunjuk personil sekolah untuk menduduki jabatan</li> <li>7. Menetapkan pembagian tugas guru</li> <li>8. Membuat peraturan di sekolah</li> <li>9. Menetapkan cara tertentu untuk menggunakan sarana pendidikan di sekolah</li> <li>10. Memerintahkan guru untuk mengelola administrasi pembelajaran dengan tertib</li> <li>11. Memerintahkan TU untuk mengelola tata laksana administrasi ketenagaan di sekolah</li> <li>12. Memberi wewenang kepada bendahara untuk mengelola administrasi keuangan sekolah</li> <li>13. Menerapkan disiplin untuk mencapai visi dan tujuan sekolah</li> <li>14. Memberi layanan transparan kepada guru tertentu yang dipercaya saja</li> </ol>	5,4,3	2,1	<b>40</b>

<p>15. Memberi layanan transparan kepada karyawan tertentu yang dipercaya saja</p> <p>16. Memerintahkan guru untuk kreatif dalam melaksanakan kewajibannya</p> <p>17. Menerapkan aturan sekolah kepada guru</p> <p>18. Mengembangkan suasana resmi dalam komunikasi dengan guru di sekolah</p> <p>19. Mengembangkan suasana resmi dalam komunikasi dengan karyawan di sekolah</p> <p>20. Menerapkan cara tertentu dalam melancarkan komunikasi di sekolah</p> <p>21. Menetapkan hubungan kerja yang jelas antara atasan dan bawahan</p> <p>22. Menerapkan aturan yang ketat terhadap guru yang berusaha menyampaikan pendapatnya</p> <p>23. Memberikan instruksi kepada guru untuk melaksanakan kewajibannya</p> <p>24. Memberikan instruksi kepada karyawan untuk melaksanakan kewajibannya</p> <p>25. Memerintahkan kepada pihak yang terlibat dalam konflik untuk menyelesaikan masalah secepatnya</p> <p>26. Lebih memerhatikan kompetisi individu dari pada kerja kelompok dalam pelaksanaan tugas di sekolah</p> <p>27. Memerintahkan kepada guru untuk bekerja maksimal agar mendapat penghargaan</p> <p>28. Memerintahkan kepada karyawan untuk bekerja maksimal agar mendapat penghargaan</p>			
--	--	--	--

<p>29. Menerapkan aturan yang ketat dalam pemberian <i>reward</i> kepada bawahan</p> <p>30. Menerapkan <i>punishment</i> untuk pembinaan bawahan</p> <p>31. Melarang guru untuk ikut campur dalam mengatasi masalah yang dihadapi sekolah</p> <p>32. Melaksanakan sendiri pembinaan guru di sekolah</p> <p>33. Menerapkan hubungan antara atasan dan bawahan kepada guru</p> <p>34. Memerintahkan guru yang tidak mampu melaksanakan kewajiban untuk memperbaiki diri</p> <p>35. Memerintahkan karyawan yang tidak mampu melaksanakan kewajiban untuk memperbaiki diri</p> <p>36. Lebih suka menerapkan disiplin tinggi dari pada mengenali peluang untuk kemajuan sekolah</p> <p>37. Menetapkan target yang harus dicapai sekolah</p> <p>38. Memerintahkan kepada guru untuk mencapai target yang telah ditetapkan</p> <p>39. Memerintahkan guru untuk kreatif memajukan sekolah</p> <p>40. Memerintahkan guru untuk bersemangat mencapai tujuan sekolah</p>			
<p>Gaya Kepemimpinan Demokratis:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mendelegasikan tugas kepada guru</li> <li>2. Mendelegasikan tugas kepada karyawan</li> <li>3. Memberi petunjuk tentang cara melakukan pekerjaan kepada guru</li> <li>4. Memberi petunjuk tentang</li> </ol>	5,4,3	2,1	<b>45</b>

<p>cara melakukan pekerjaan kepada karyawan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Memberi penghargaan kepada guru yang berprestasi berdasarkan masukan dari banyak guru</li> <li>6. Memberi penghargaan kepada karyawan yang berprestasi berdasarkan masukan dari banyak pihak</li> <li>7. Memberi kesempatan kepada guru untuk mengembangkan kemampuan</li> <li>8. Memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan</li> <li>9. Menyambut baik perubahan kurikulum</li> <li>10. Melibatkan semua guru dan <i>stakeholder</i> pendidikan dalam menyusun program sekolah</li> <li>11. Melibatkan guru untuk mengisi personil dalam struktur organisasi di sekolah</li> <li>12. Melibatkan karyawan untuk mengisi personil dalam struktur organisasi di sekolah</li> <li>13. Meminta masukan dan saran dari guru dalam pembagian tugas di sekolah</li> <li>14. Meminta masukan dan saran dari karyawan dalam pembagian tugas di sekolah</li> <li>15. Memotivasi guru untuk kreatif dalam melaksanakan tugas di sekolah</li> <li>16. Memotivasi guru untuk mengoptimalkan penggunaan sarana pendidikan</li> <li>17. Mendorong guru untuk menertibkan administrasi pembelajaran</li> <li>18. Menerima masukan dari guru dalam pengelolaan kesiswaan</li> <li>19. Menerima masukan dari</li> </ol>			
---	--	--	--

<p>karyawan dalam pengelolaan kesiswaan</p> <p>20. Menerima masukan dari semua pihak dalam pengelolaan sistem administrasi pendidikan di sekolah</p> <p>21. Menerima masukan dari semua pihak dalam pengelolaan sistem administrasi keuangan di sekolah</p> <p>22. Menerima masukan dari semua pihak dalam pengelolaan administrasi sarana dan prasarana di sekolah</p> <p>23. Memberikan teladan dalam bekerja sama mencapai visi dan tujuan sekolah</p> <p>24. Memotivasi guru untuk mengembangkan profesionalitasnya</p> <p>25. Mengajak semua pihak dalam merumuskan tujuan sekolah</p> <p>26. Mendorong guru untuk memahami cara melakukan tugas</p> <p>27. Mengembangkan suasana bersahabat dalam komunikasi dengan guru dan karyawan di sekolah</p> <p>28. Mendorong guru untuk bekerja sama dalam menyusun tugasnya</p> <p>29. Mengenalkan hubungan kerja yang baik dengan berbagai pihak</p> <p>30. Memberi kesempatan kepada guru untuk menyampaikan aspirasinya</p> <p>31. Mendorong partisipasi guru dalam proses pencapaian visi dan tujuan sekolah</p> <p>32. Menyampaikan instruksi yang jelas kepada guru</p>			
---	--	--	--

<p>33. Menyampaikan instruksi yang jelas kepada karyawan</p> <p>34. Menyelesaikan masalah dengan mencermati konflik-konflik yang ada di sekolah</p> <p>35. Lebih memerhatikan kerja kelompok dari pada kompetisi individu dalam pelaksanaan tugas guru di sekolah</p> <p>36. Memotivasi guru untuk melaksanakan tugas secara maksimal agar mendapat penghargaan</p> <p>37. Memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugas secara maksimal agar mendapat penghargaan</p> <p>38. Memberi <i>reward</i> kepada guru agar bersemangat bekerja</p> <p>39. Memberikan <i>punishment</i> untuk pembinaan guru</p> <p>40. Memberi perhatian kepada guru yang belum maksimal melaksanakan tugas</p> <p>41. Memberi perhatian kepada karyawan yang belum maksimal melaksanakan tugas</p> <p>42. Berusaha mengenali peluang untuk kemajuan sekolah</p> <p>43. Meminta masukan dari guru untuk menentukan target yang akan dicapai oleh sekolah</p> <p>44. Meminta masukan dari karyawan untuk menentukan target yang akan dicapai oleh sekolah</p> <p>45. Memotivasi guru untuk berprestasi mencapai tujuan sekolah</p>			
<p>Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire:</p> <p>1. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru dalam</p>	5,4,3	2,1	<b>32</b>

<p>melaksanakan kewajibannya di sekolah</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Menganggap biasa saja bila guru melaksanakan tugas dengan baik</li> <li>3. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru untuk mengembangkan kemampuan</li> <li>4. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru untuk menyikapi perubahan kurikulum</li> <li>5. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru untuk menyusun program sekolah</li> <li>6. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru untuk mengisi personil dalam struktur organisasi di sekolah</li> <li>7. Bersikap biasa saja terhadap guru yang ingin memberi masukan dan saran</li> <li>8. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru untuk berbuat dan bertanggung jawab sendiri terhadap aktifitasnya</li> <li>9. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru dalam penggunaan sarana pendidikan</li> <li>10. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru dalam penertiban administrasi pembelajaran</li> <li>11. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru dalam pengelolaan kesiswaan</li> <li>12. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru/karyawan dalam pengelolaan administrasi ketenagaan</li> <li>13. Menyerahkan sepenuhnya kepada bendahara untuk mengelola administrasi keuangan</li> <li>14. Menyerahkan sepenuhnya</li> </ol>			
---	--	--	--

<p>kepada guru/karyawan untuk mengelola administrasi sarana dan prasarana</p> <p>15. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru mencapai visi dan tujuan sekolah</p> <p>16. Memberi layanan seadanya kepada guru</p> <p>17. Memberi layanan seadanya kepada karyawan</p> <p>18. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru untuk mengembangkan profesionalitasnya</p> <p>19. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru dalam kreatifitasnya melaksanakan tugas</p> <p>20. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru untuk merumuskan program sekolah</p> <p>21. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru untuk menemukan sendiri cara melakukan suatu pekerjaan</p> <p>22. Mengembangkan suasana kerja dalam komunikasi dengan guru di sekolah</p> <p>23. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru tentang cara menyusun tugasnya</p> <p>24. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru untuk mengenal hubungan kerja yang baik di sekolah</p> <p>25. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru dalam melancarkan komunikasi di sekolah</p> <p>26. Menanggapi biasa saja terhadap guru yang mau ikut serta menyelesaikan konflik di sekolah</p> <p>27. Membiarkan guru melaksanakan tugas sesuai</p>			
---	--	--	--



keinginannya			
28. Membiarkan karyawan melaksanakan tugas sesuai keinginannya			
29. Membiarkan guru yang indisipliner dalam melaksanakan tugas			
30. Menyerahkan kepada guru untuk menentukan target yang akan dicapai sekolah			
31. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru ddalam upaya memajukan sekolah			
32. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru untuk menyemangati pekerjaannya			
Jumlah			<b>117</b>

#### d. Uji Validitas Instrumen dan Reliabilitas

Meneliti adalah mencari data yang teliti/akurat. Untuk meneliti perlu menggunakan instrumen penelitian. Dalam ilmu-ilmu alam, teknik, dan ilmu empirik lainnya instrumen penelitian seperti termometer, timbangan, dan alat ukur lainnya sudah ada, akan tetapi dalam penelitian sosial seperti pendidikan, sering instrumen yang akan digunakan untuk meneliti belum ada, sehingga peneliti harus membuat atau mengembangkan sendiri. Agar instrumen tersebut dapat dipercaya, maka harus diuji validitas dan reliabilitasnya.<sup>6</sup>

Berdasarkan ketentuan tersebut, dalam rangka pengadaan instrumen penelitian yang belum ada persediaannya di lembaga pengukuran dan penialain, maka penulis akan menempuh langkah-langkah sebagai berikut:

<sup>6</sup> Sugiono, *Metode Pelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, h. 50

1. Perencanaan, meliputi perumusan tujuan, menentukan variabel, kategoresasi variabel.
2. Penulisan butir soal, atau item kuesioner, penyusunan skala, penyusunan program pedoman wawancara.
3. Penyuntingan, yaitu melengkapi instrumen dengan pedoman mengerjakan, surat pengantar, kunci jawaban, dan lain-lain yang perlu.
4. Uji-coba
5. Penganalisaan hasil, analisis item, melihat pola jawaban, peninjauan saran-saran, dan sebagainya.
6. Mengadakan revisi terhadap item-item yang dirasa kurang baik, dan mendasarkan diri pada data yang diperoleh sewaktu uji coba.<sup>7</sup>

Setelah instrumen beserta kelengkapan lainnya selesai, maka sebelum diuji- coba-kan, ditetapkan terlebih dahulu tujuannya, baik secara manajerial, substansial, maupun keandalan instrumen. Adapun tujuan uji coba tersebut adalah :

- a. Uji coba untuk tujuan manajerial dan substansial, adalah :
  - 1) untuk mengetahui tingkat keterpahaman instrumen, apakah responden tidak menemui kesulitan dalam menangkap maksud peneliti.
  - 2) untuk mengetahui teknik paling efektif, contoh:

---

<sup>7</sup> ibid, h. 209

- a) membagi angket kepada responden satu persatu sambil diterangkan tujuannya dan ditunggu sampai selesai.
- b) membagi angket kepada kelompok responden, dijelaskan tujuan dan garis besar isinya kemudian mereka mengisi bersama-sama tanpa ditunggu.
- c) menyerahkan angket kepada pemimpin responden agar diteruskan kepada responden
- d) menyerahkan angket kepada reponden tanpa disertai penjelasan dan diambil lain waktu.<sup>8</sup>

Dengan demikian, peneliti dapat mempertimbangkan dan mencoba beberapa cara, untuk kemudian dicermati hasilnya dalam meneliti tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru PAI SMP di Kota Palangka Raya.

#### b. Keandalan Instrumen

Instrumen mempunyai kedudukan yang paling tinggi, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti, dan berfungsi sebagai alat pembuktian hepotesis. Dengan demikian, kebenaran data yang diperoleh menentukan mutu hasil penelitian yang diperoleh melalui instrumen penelitian. Jika instrumennya baik, maka data yang dihasilkan akan

---

<sup>8</sup> ibid, h. 210

menggambarkan kebenaran, sehingga kesimpulan yang diperoleh sesuai dengan kenyataan.<sup>9</sup>

selanjutnya mengadakan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu angket, sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah ditetapkan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

#### 1. Pengujian Validitas Instrumen

##### a. Pengujian Validitas Konstrak.

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, dan sebaliknya. Instrumen yang valid yaitu instrumen yang dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas tersebut. peneliti harus hati-hati dalam bertindak sejak awal penyusunannya berdasarkan langkah-langkah penyusunan instrumen, yakni memecah variabel menjadi sub-variabel dan indikator baru memuaskan butir-butir pertanyaannya. Dengan

---

<sup>9</sup> ibid 211

demikian instrumen sudah memiliki validitas logis, karena diperoleh dengan suatu usaha hati-hati melalui cara-cara yang benar sehingga menurut logika akan dicapai suatu tingkat validitas yang dikehendaki.<sup>10</sup>

Ada dua macam validitas sesuai dengan cara pengujiannya, yaitu validitas eksternal dan validitas internal. validitas eksternal adalah instrumen yang dicapai apabila data yang dihasilkan dari instrumen tersebut sesuai dengan data atau informasi lain yang mengenai variabel penelitian yang dimaksud.<sup>11</sup>

Dengan demikian, untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah digunakan instrumen berupa angket yang diisi oleh guru PAI, dua orang guru mata pelajaran lain, dan satu orang staf tata usaha. Hasil yang diperoleh tersebut dikorelasikan dengan wawancara dengan salah satu guru dan staf tata usaha yang lain. Hasil wawancara ini dijadikan sebagai ukuran atau kreterium, oleh karena letaknya di luar instrumen angket, maka menghasilkan validitas eksternal.

Selanjutnya validitas internal dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dengan instrumen secara keseluruhan, yaitu mengungkapkan data dari variabel

---

<sup>10</sup> *ibid*, h. 212

<sup>11</sup> *ibid*, h. 212

yang dimaksud. Bagian instrumen dapat berupa butir-butir pertanyaan dari angket, tetapi dapat pula kumpulan dari butir-butir tersebut yang mencerminkan suatu faktor, yaitu:

- 1) sebuah instrumen memiliki validitas yang tinggi apabila yang membentuk instrumen tersebut tidak menyimpang dari fungsi instrumen.
- 2) sebuah instrumen dikatakan memiliki validitas tinggi apabila faktor-faktor yang merupakan bagian dari instrumen tersebut tidak menyimpang dari fungsi instrumen.

Adapun untuk menguji validitas konstruk, dikonstruksikan tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu, yang selanjutnya dikonsultasikan dengan ahli (minimal tiga orang yang bergelar doktor sesuai dengan lingkup yang diteliti) untuk diminta pendapatnya tentang instrumen yang telah disusun tersebut, selanjutnya diteruskan dengan uji coba instrumen pada sampel dari mana populasi diambil dengan jumlah 30 orang. Setelah data ditabulasi, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor item instrumen dalam suatu faktor, dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> *ibid*, h. 176

Berdasarkan pendapat di atas, maka untuk menguji validitas kontrak instrumen tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru Pendidikan Agama Islam dikonstruksikan tentang aspek-aspek yang diukur berdasarkan teori-teori gaya kepemimpinan dan kompetensi guru. Instrumen yang telah disusun tersebut dikonsultasikan kepada para ahli kepemimpinan dan kompetensi guru Pendidikan Agama Islam untuk diminta pendapatnya. Instrumen yang telah dikonsultasikan tersebut kemudian diuji coba terlebih dahulu terhadap responden yaitu sebanyak 30 orang dari 56 guru Pendidikan Agama Islam SMP yang ada di kota Palangka Raya.

Data yang diperoleh dari uji coba instrumen di atas, selanjutnya ditabulasikan, dan untuk pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor item instrumen dalam suatu faktor, dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total.

Pengujian validitas kostrak melalui analisis faktor terhadap instrumen untuk mengukur gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru Pendidikan Agama Islam SMP di Kota Palangka Raya, maka variabel penelitiannya adalah gaya kepemimpinan dan kompetensi guru. Berdasarkan teori dan hasil konsultasi ahli, indikator gaya kepemimpinan meliputi empat faktor, yaitu gaya kepemimpinan delegatif, partisipatif, konsultatif, dan direktif. Sedangkan kompetensi guru terdapat empat indikator, yaitu kompetensi pedagogik,

kepribadian, profesional, dan sosial. Selanjutnya setiap indikator (faktor) dikembangkan menjadi beberapa pertanyaan. Instrumen yang terdiri dari 24 butir pertanyaan tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan 121 butir pertanyaan tentang kompetensi guru Pendidikan Agama Islam SMP di Kota Palangka Raya. Selanjutnya semua pertanyaan tersebut diberikan kepada 30 orang guru Pendidikan Agama Islam sebagai responden untuk menjawabnya. Jawaban responden tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah ditabulasi dengan angka 5 berarti sangat edial, 4 edial, 3 cukup ideal, 2 kurang edial, dan 1 tidak edial. Adapun jawaban tentang kompetensi guru ditabulasi dengan angka 5 berarti sangat tinggi, 4 tinggi, 3 cukup, 2 kurang, dan 1 sangat kurang.

Analisis faktor dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total. **Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka analisis faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat.** Berdasarkan analisis faktor itu dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki konstruksi yang baik. Sebaliknya, **bila harga korelasi di bawah 0,30, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga perlu diperbaiki atau dibuang.**

Pengujian seluruh butir instrumen dalam satu variabel dapat juga dilakukan dengan mencari daya pembeda skor tiap item kelompok yang memberi jawaban tinggi dan jawaban rendah. Jumlah kelompok



yang tinggi diambil 27 % dan kelompok yang rendah diambil 27 % dari sampel uji coba. **Untuk menguji daya pembeda secara signifikan digunakan rumus t-test** sebagai berikut:

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{s_{gab} \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

dimana “

$$s_{gab} = \sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{(n_1 + n_2) - 2}}$$

#### b. Pengujian Validitas Isi

Secara teknis pengujian validitas konstruk dan validitas isi dapat dibantu dengan kisi-kisi instrumen atau matrik pengembangan instrumen. Dalam kisi-kisi tersebut terdapat variabel yang diteliti, indikator sebagai tolok ukur dan nomor butir (item) pertanyaan atau pernyataan yang telah dijabarkan dari indikator.<sup>13</sup>

Dengan demikian, instrumen yang dibuat berdasarkan kisi-kisi sebagai penjabaran dari variabel yang diteliti, yaitu Kompetensi guru Pendidikan Agama Islam dan Gaya Kepemimpinan Kepala SMP di Kota Palangka Raya.

#### c. pengujian Reliabilitas Instrumen

Untuk menguji reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan :

---

<sup>13</sup> ibid.h. 182

- 1) Test-retest, yaitu dilakukan dengan cara mencobakan instrumen beberapa kali pada responden.
- 2) Ekuevalen, yaitu pertanyaan yang secara bahasaberbeda tetapi maksudnya sama.
- 3) Gabungan, yaitu pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan cara mencobakan dua instrumen yang equivalent itu beberapa kali ke responden yang sama.
- 4) *Internal Consistency*, yaitu dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudia data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. Hasil analisis ini dapat digunakan untuk memprediksi realibitas instrumen.

Pengujian realibitas instrumen dapat dilakukan dengan teknik belah dua dari Spearman brow (*Split half*) berikut :

$$r_i = \frac{2 r_b}{1 + r_b}$$

Di mana:

$r_i$  = realibilitas internal seluruh instrumen

$r_b$  = korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua

Rumus KR. 20 Kuder Richardson

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ \frac{s_i^2 - \sum p_i q_i}{s_i^2} \right\}$$

Di mana :

$k$  = jumlah item dalam instrumen

$p_i$  = proporsi banyaknya subyek yang menjawab pada item 1

$$q_i = 1 - p_i$$

$s_i^2$  = varians total

Rumus KR 21

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{M(k-M)}{k s_i^2} \right\}$$

Di mana:

$k$  = jumlah item dalam instrumen

$M$  = mean skor total

$s_i^2$  = varians total

Instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel tidak dapat digunakan secara tepat, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya.<sup>14</sup> Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner, sedangkan untuk penunjang dibuat pedoman wawancara, dan pedoman observasi, dokumentasi sebagai berikut:

---

<sup>14</sup> ibid, h. 305

## 1. Dokumentasi

Yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya.<sup>15</sup>

Dari teknik ini diakan dikumpulkan data tentang:

- a. Data guru Pendidikan Agama Islam SMP Kota Palangka Raya.
- b. Data kepala SMP di Kota Palangka Raya..

## 2. Observasi

Yaitu kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan pancainera mata sebagai alat bantu utamanya selain pancaindera lainnya seperti telinga, penciuman, mulut, dan kulit. <sup>16</sup> Dengan demikian observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan secara langsung kepada gejala-gejala peristiwa sesuai dengan masalah yang diteliti.

Melalui teknik observasi ini peroleh data tentang:

- a. Gaya kepemimpinan kepala SMP di Kota Palangka Raya
- b. Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam SMP di Kota Palangka Raya

---

<sup>15</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta:Rineka Cipta, 2010, h.274

<sup>16</sup> Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta:Prenada Media Group, 2012,h.118

### 3. Kuesioner/Angket

Yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan membuat pertanyaan secara tertulis yang dibagikan kepada guru Pendidikan agama Islam SMP yang ada di Kota Palangka Raya yang menjadi responden dalam penelitian ini, berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Dari teknik ini akan digali data :

- a. Gaya kepemimpinan kepala SMP di Kota Palangka Raya
- b. Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam SMP di Kota Palangka Raya

### 4. Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data dimana peneliti berwawancara secara langsung dengan orang-orang yang dapat memberikan penjelasan tentang hal-hal yang diperlukan berdasarkan pedoman wawancara yang telah dipersiapkan sebelumnya. Dari teknik ini digali data tentang:

- a. Gaya kepemimpinan kepala SMP di Kota Palangka Raya
- b. Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam SMP di Kota Palangka Raya

## E. Analisis Data

### D. Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Instrumen Variabel Terikat

##### a. Definisi Konseptual Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru Pendidikan Agama Islam dalam melaksanakan tugasnya secara profesional.

Guru merupakan salah satu sumber daya pendidikan di sekolah, sehingga profesi ini dituntut memiliki kompetensi tertentu dalam memberikan layanan pendidikan yang berkualitas terhadap peserta didik. Kompetensi adalah kemampuan yang memungkinkan guru sebagai pendidik dapat melayani peserta didik mengembangkan seluruh potensi yang dimilikinya. Kompetensi tersebut adalah kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, sebagaimana dikemukakan berikut :

Kompetensi pedagogis yang mutlak harus dimiliki guru adalah kemampuannya dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran dengan memperhatikan aspek perbedaan individual peserta didik sehingga memungkinkannya berkembang secara optimal dalam mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya tersebut.

Kompetensi kepribadian yang harus dimiliki oleh seorang guru yaitu kepribadian yang mantap, tidak mudah goyah menghadapi berbagai masalah. Stabilitas emosi guru juga harus tetap terjaga dalam segala kondisi, meskipun sebagai manusia tidak pernah luput dari kekurangan, akan tetapi ia mampu berpikir, dan bertindak secara dewasa. Kedewasaan pribadi guru tercermin dalam tingkah lakunya, baik secara lisan maupun tindakan. Guru yang memiliki kedewasaan sikap akan bertindak secara arif dan bijaksana, sehingga kewibawaannya senantiasa terpancar. Dengan demikian guru yang berakhlak mulia ini dapat menjadi sosok teladan nyata bagi peserta didik, dan lingkungan kerja dalam sebuah lembaga pendidikan.

Kompetensi profesional guru adalah penguasaan pembelajaran secara luas dan mendalam yang dapat menjadikannya mampu membimbing peserta didik mencapai standar yang telah ditentukan.

Kompetensi sosial yang harus dimiliki guru adalah kemampuan untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, pendidik yang lainnya, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik, masyarakat serta semua pihak yang terkait dengan profesi yang digelutinya.

#### b). Definisi Operasional

Kompetensi guru Agama Islam adalah seperangkat kemampuan yang harus dimilikinya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai tenaga pendidik dalam sebuah lembaga pendidikan. Adapun Kompetensi tersebut adalah kompetensi pedagogis dan profesional yang memungkinkannya dapat merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara optimal karena telah memahami landasan kependidikan, psikologi perkembangan peserta didik, metodologi pembelajaran yang mumpuni, dan terus berupaya meningkatkan kemampuan profesional. Selanjutnya guru tidak hanya mampu membelajarkan peserta didiknya, akan tetapi harus lebih mampu menjadi figur teladan bagi semua, baik peserta didik maupun lingkungan di manapun berada dengan menampilkan integritas pribadi. Integritas pribadi guru dapat tercermin dalam lisan, perbuatan, serta sikap yang berakhlakul karimah dalam menjalin hubungan dengan peserta didik, sesama tenaga pendidik di dalam dan di luar lembaga pendidikannya, maupun terhadap masyarakat sekitar sekolah maupun tempat tinggalnya.

#### c). Kisi-kisi Instrumen Kompetensi Guru pendidikan Agama Islam



Kisi-kisi Instrumen Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam SMP  
di Kota Palangka Raya

Dimensi	Indikator		Jumlah Butir
	Butir Positif	Butir Negatif	
Kompetensi Pedagogik:			<b>21</b>
22. Merancang sendiri RPP setiap semester	5,4,3	2,1	
23. Melaksanakan pembelajaran sesuai RPP			
24. Mengevaluasi hasil pembelajaran peserta didik sesuai RPP			
25. Memahami landasan pendidikan secara filosofis			
26. Menerapkan landasan pendidikan secara filosofis			
27. Memahami landasan pendidikan secara psikologis			
28. Menerapkan landasan pendidikan secara psikologis			
29. Mengenal nama-nama peserta didik			
30. Mengenal kemampuan keagamaan peserta didik			
31. Memahami kebiasaan peserta didik			
32. Membiasakan peserta didik menjaga kebersihan diri			
33. Membiasakan peserta didik menjaga kerapian pakaian			
34. Membiasakan peserta didik menjaga kebersihan lingkungan			
35. Mendorong keaktifan peserta didik dalam pembelajaran			
36. Menumbuhkan kreatifitas peserta didik dalam pembelajaran			
37. Mendorong peserta didik untuk mengembangkan potensinya			
38. Memperlakukan peserta didik secara adil			
39. Memfasilitasi peserta didik dalam pembelajaran			
40. Memberi penilaian yang objektif kepada peserta didik			
41. Memberi <i>reward</i> kepada peserta didik yang berprestasi dalam pembelajaran			
42. Memberi <i>punishment</i> kepada peserta didik yang melakukan pelanggaran tata tertib dalam pembelajaran			
Kompetensi Profesional:			<b>59</b>

64. Memberi contoh bacaan Al Qur'an sesuai Kaidah Ilmu Tajwid	5,4,3	2,1	
65. Memberi contoh-contoh pada materi pembelajaran Ilmu Tajwid			
66. Mengusai bahan pembelajaran ibadah/Fiqih			
67. Memberi contoh-contoh dalam pada materi pembelajran ibadah/Fiqih			
68. Memberi teladan pelaksanaan ibadah kepada peserta didik			
69. Menguasai bahan pembelajaran Keimanan/Akidah dan Akhlak			
70. Memberi contoh-contoh penerapan Keimanan/ Akidah yang benar dalam kehidupan sehari-hari			
71. Memberi teladan akhlak yang baik kepada peserta didik			
72. Menguasai bahan pembelajaran Sejarah Kebudayaan Islam			
73. Memberi contoh-contoh pada materi pembelajaran Sejarah Kebudayaan Islam			
74. Mengatasi masalah dalam pembelajaran Al Qur'an Hadits			
75. Mengatasi masalah dalam pembelajaran Ibdaha/Fiqih			
76. Mengatasi masalah dalam pembelajaran Keimanan/Akidah dan Akhlak			
77. Mengatasi masalah dalam pembelajaran Sejarah Kebudayaan Islam			
78. Mengenal beragam metode sesuai materi pembelajaran Al Qur'an Hadits			
79. Menerapkan beragam metode sesuai materi pembelajaran Al Qur'an Hadits			
80. Mengenal beragam metode sesuai materi pembelajaran Ibadah/Fiqih			
81. Menerapkan beragam metode sesuai materi pembelajaran Ibadah/Fiqih			
82. Mengenal beragam metode sesuai materi pembelajaran Keimanan/Akidah dan Akhlak			
83. Menerapkan beragam metode sesuai materi pembelajaran Keimanan/Akidah dan Akhlak			
84. Mengenal beragam metode sesuai materi pembelajaran Sejarah Kebudayaan Islam			
85. Menerapkan beragam metode sesuai materi pembelajaran Sejarah Kebudayaan Islam			
86. Membuat alat bantu/media dalam pembelajaran Al Qur'sn Hadits			

87. menggunakan alat bantu/media dalam pembelajaran Al Qur'an Hadits			
88. Membuat alat bantu/media dalam pembelajaran Al Ibadah/Fiqih			
89. Menggunakan alat bantu/media dalam pembelajaran Ibadah/Fiqih			
90. Membuat alat bantu/media dalam pembelajaran Al Keimanan/Akidah dan Akhlak			
91. Menggunakan alat bantu/media dalam pembelajaran Keimanan/Akidah dan Akhlak			
92. Membuat alat bantu/media dalam pembelajaran Sejarah Kebudayaan Islam			
93. Menggunakan alat bantu/media dalam pembelajaran Sejarah Kebudayaan Islam			
94. Menggunakan beragam sumber penunjang materi pembelajaran Al Qur'an Hadits			
95. Menggunakan beragam sumber penunjang materi pembelajaran Ibdah/Fiqih			
96. Menggunakan beragam sumber penunjang materi pembelajaran Keimanan/Akidah dan Akhlak			
97. Menggunakan beragam sumber penunjang materi pembelajaran Sejarah Kebudayaan Islam			
98. Menguasai aplikasi penilaian PAI			
99. Mengenal beragam model pembelajaran sesuai materi pembelajaran Al Qur'an Hadits			
100. Menerapkan beragam model pembelajaran sesuai materi pembelajaran Al Qur'an Hadits			
101. Mengenal beragam model pembelajaran sesuai materi pembelajaran Ibadah/Fiqih			
102. Menerapkan beragam model pembelajaran sesuai materi pembelajaran Ibadah/Fiqih			
103. Mengenal beragam model pembelajaran sesuai materi pembelajaran Keimanan/Akidah dan Akhlak			
104. Menerapkan beragam model pembelajaran sesuai materi pembelajaran Keimanan/Akidah dan Akhlak			
105. Mengenal beragam model pembelajaran sesuai materi pembelajaran Sejarah Kebudayaan Islam			

106.	Menerapkan beragam model pembelajaran sesuai materi pembelajaran Sejarah Kebudayaan Islam			
107.	Melaksanakan pembelajaran PAI secara efektif			
108.	Menciptakan pembelajaran PAI yang menyenangkan peserta didik			
109.	Membangun laboratorium pembelajaran PAI di sekolah			
110.	Mengelola laboratorium pembelajaran PAI di sekolah			
111.	Menggunakan laboratorium pembelajaran PAI di sekolah			
112.	Membangun perpustakaan PAI di sekolah			
113.	Mengelola perpustakaan PAI di sekolah			
114.	Mengelola perpustakaan PAI untuk pembelajaran			
115.	Menggunakan lingkungan sekolah dalam proses pembelajaran PAI			
116.	Menilai prestasi peserta didik untuk kemajuan pembelajaran PAI			
117.	Mengenal fungsi layanan dan bimbingan keagamaan bagi peserta didik			
118.	Menyelenggarakan program layanan dan bimbingan keagamaan bagi peserta didik di sekolah			
119.	Memahami penyelenggaraan administrasi sekolah			
120.	Menyelenggarakan administrasi sekolah			
121.	Memahami prinsip-prinsip penelitian pendidikan untuk kepentingan pembelajaran PAI			
122.	Memanfaatkan hasil-hasil penelitian pendidikan untuk kepentingan pembelajaran PAI			
123.	Melakukan penelitian untuk perbaikan pembelajaran PAI di sekolah			
124.	Menampilkan keteladanan kepemimpinan dalam pembelajaran PAI			
125.	Menerapkan keahlian khusus (tilawah, tartil, dll) dalam pembelajaran PAI			
126.	Melaksanakan kurikulum yang berlaku			

<p>Kompetensi Sosial:</p> <p>10. Bergaul secara efektif dengan peserta didik</p> <p>11. Bergaul dengan pendidik lain</p> <p>12. Bergaul dengan tenaga kependidikan</p> <p>13. Berkomunikasi aktif dengan orang tua/wali peserta didik</p> <p>14. Bergaul dalam masyarakat sekitar sekolah dan tempat tinggal</p> <p>15. Berkomunikasi dengan <i>stakeholder</i> pendidikan</p> <p>16. Berpartisipasi aktif dalam organisasi sosial</p> <p>17. Melaksanakan kegiatan sosial di lingkungan tempat tinggal</p> <p>18. Terlibat dalam lembaga kemasyarakatan di lingkungan tempat tinggal</p>	5,4,3	2,1	<b>9</b>
<p>Kompetensi Kepribadian:</p> <p>14. Mengetahui adat istiadat masyarakat di lingkungan tempat tinggal</p> <p>15. Mengetahui kebiasaan keagamaan di lingkungan tempat tinggal</p> <p>16. Mengetahui budaya masyarakat di lingkungan tempat tinggal</p> <p>17. Mengetahui tradisi masyarakat di lingkungan tempat tinggal</p> <p>18. Mengapresiasi kehidupan sosial masyarakat di lingkungan tempat tinggal</p> <p>19. Mengapresiasi kehidupan sosial masyarakat di lingkungan tempat bekerja</p> <p>20. Menyadari pentingnya hidup bermasyarakat</p> <p>21. Melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar</p> <p>22. Menghormati hakikat dan martabat manusia</p> <p>23. Bersikap terbuka</p> <p>24. Menjaga wibawa sebagai guru PAI</p> <p>25. Berusaha menilai diri sendiri untuk memperbaiki kinerja</p> <p>26. Aktif dalam kegiatan MGMP</p>	5,4,3	2,1	<b>13</b>
Jumlah			<b>106</b>

d). Uji Validitas Instrumen Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam

## 2. Instrumen Variabel Bebas

### a. Definisi Konseptual

Semua teori gaya kepemimpinan yang sudah disebutkan pada bab sebelumnya memiliki kesamaan pendapat tentang gaya umum yang diterapkan para pemimpin dalam setiap lembaga, namun berbeda dalam penggunaan istilah. Setiap gaya yang telah dikemukakan para ahli tersebut memiliki benang merah yang jelas yang dapat dsederhanakan sebagai berikut:

- 4) Gaya otokratis memiliki kesamaan cara memimpin dengan yang digunakan oleh gaya direktif pada teori Path Goal, dan gaya telling pada teori Hersey yaitu memberi pengarahan penuh kepada bawahan.
- 5) Gaya *Laissez Faire* memiliki kesamaan gaya orientasi berprestasi pada teori Path Goal, dan delegatif pada teori Hersey. Gaya paternalistik pada memiliki kesamaan maksud dengan gaya supportif pada teori Path Goal, dan gaya selling pada teori Hersey.
- 6) Gaya demokratis memiliki benang merah yang jelas dengan gaya partisipatif dan selling pada teori Path Goal dan Hersey.

Berdasarkan kenyataan tersebut, penulis bermaksud mencoba meneliti tiga gaya kepemimpinan umum yang diterapkan setiap pemimpin lembaga, di sekolah khususnya, yaitu gaya otoriter, demokratis, dan *laissez faire*. Namun secara spesifik, penulis akan memfokuskan arah gaya kepemimpinan efektif yang lebih berwawasan multikultural dalam pelaksanaannya di salah satu jenjang pendidikan yang ada di Kota Palangka Raya, yaitu SLTP (sekolah lanjutan tingkat pertama), khususnya pada SMP.

Secara umum terdapat beberapa gaya kepemimpinan kepala sekolah pada SMP di Kota Palangka Raya, di antaranya otoriter, demokratis, dan *Laissez Faire* yang menjadi atasan langsung dari guru PAI SMP, baik negeri maupun swasta di Kota Palangka Raya. Adapun gaya kepemimpinan yang dapat penulis cermati berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru PAI SMP tersebut sebagai berikut:

- 2) Gaya Kepemimpinan Otoriter, yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi, bersikap baik terhadap bawahan yang bersedia selalu patuh saja. Ciri-ciri pemimpin otoriter adalah:
  - n) wewenang mutlak terpusat pada pimpinan,
  - o) keputusan dan kebijakan dibuat oleh pemimpin,
  - p) komunikasi berlangsung satu arah,
  - q) pengawasan dilakukan secara ketat,

- r) prakarsa dari atas dan tanpa kesepatan bawahan untuk memberikan masukan,
- s) lebih banyak kritik dari pada pujian,
- t) pimpinan menuntut kesetiaan dan prestasi sempurna,
- u) tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul oleh pimpinan.
- v) semua kebijakan ditentukan oleh pemimpin dan bawahan kurang diperhatikan,
- w) teknik dan langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkatan yang luas,
- x) pemimpin biasanya membagi tugas kerja bagian dan kerja sama setiap anggota,
- y) komunikasi hanya satu arah yakni ke bawah saja,
- z) pemimpin mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif.

Kelebihan gaya kepemimpinan otoriter adalah:

- c) keputusan dapat diambil secara cepat,
- d) mudah dilakukan pengawasan.

Kelemahan gaya kepemimpinan otoriter yaitu:

- g) keberhasilan yang dicapai disebabkan ketakutan bawahan terhadap atasannya dan bukan atas dasar keyakinan bersama,
- h) disiplin yang terwujud selalu dibayang-bayangi dengan ketakutan akan hukuman yang keras, bahkan pemecatan,



- i) setiap perbedaan di antara anggota kelompok diartikan sebagai kelicikan, pembangkangan, atau pelanggaran disiplin terhadap perintah atau instruksi yang telah diberikan,
- j) inisiatif dan daya pikir anggota sangat dibatasi sehingga tidak diberikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapatnya,
- k) pengawasan berarti mengontrol, apakah perintah yang telah diberikan ditaati atau dijalankan dengan baik oleh anggotanya,
- l) pemimpin melaksanakan inspeksi, mencari kesalahan, dan meneliti orang-orang yang dianggap tidak taat kepada pemimpin, kemudian mengancam orang-orang tersebut dengan hukuman, dipecat, dan sebagainya. Sebaliknya orang-orang yang taat dan menyenangkan pribadinya dijadikan anak emas dan diberi penghargaan.

Gaya Kepemimpinan Demokratis/Partisipatif, yaitu kepemimpinan yang mengembangkan penggunaan pendekatan kooperatif dalam proses pengambilan keputusan.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan Demokratis adalah:

- g. semua kebijakan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin,
- h. kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan jika dibutuhkan petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih,

- i. para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok,
- j. lebih memerhatikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi,
- k. menekankan dua hal, yaitu bawahan dan tugas,
- l. pemimpin objektif dalam pujian dan saran.

Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire (Kendali bebas), yaitu gaya kepemimpinan yang memberikan kebebasan pada karyawan atau kelompok dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan menurut karyawannya paling sesuai.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan kendali bebas adalah:

- d) pemimpin membiarkan bawahannya untuk mengatur dirinya sendiri,
  - e) pemimpin hanya menentukan kebijakan dan tujuan umum,
  - f) bawahan dapat mengambil keputusan yang relevan untuk mencapai tujuan dalam segala hal yang mereka anggap cocok.
- a. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi Instrumen Gaya Kepemimpinan Kepala SMP di Kota Palangka Raya

Dimensi	Indikator		Jumlah Butir
	Butir Positif	Butir Negatif	
Gaya Kepemimpinan Otoriter: 41. Memerintahkan kepada guru untuk disiplin bekerja 42. Memberi hadiah kepada guru yang dianggap bekerja baik	5,4,3	2,1	<b>40</b>

<p>43. Memerintahkan guru untuk mengembangkan kemampuan</p> <p>44. Bersemangat terhadap perubahan kurikulum</p> <p>45. Menetapkan sendiri program sekolah</p> <p>46. Menunjuk personil sekolah untuk menduduki jabatan</p> <p>47. Menetapkan pembagian tugas guru</p> <p>48. Membuat peraturan di sekolah</p> <p>49. Menetapkan cara tertentu untuk menggunakan sarana pendidikan di sekolah</p> <p>50. Memerintahkan guru untuk mengelola administrasi pembelajaran dengan tertib</p> <p>51. Memerintahkan TU untuk mengelola tata laksana administrasi ketenagaan di sekolah</p> <p>52. Memberi wewenang kepada bendahara untuk mengelola administrasi keuangan sekolah</p> <p>53. Menerapkan disiplin untuk mencapai visi dan tujuan sekolah</p> <p>54. Memberi layanan transparan kepada guru tertentu yang dipercaya saja</p> <p>55. Memberi layanan transparan kepada karyawan tertentu yang dipercaya saja</p> <p>56. Memerintahkan guru untuk kreatif dalam melaksanakan kewajibannya</p> <p>57. Menerapkan aturan sekolah kepada guru</p> <p>58. Mengembangkan suasana resmi dalam komunikasi dengan guru di sekolah</p> <p>59. Mengembangkan suasana resmi dalam komunikasi dengan karyawan di sekolah</p> <p>60. Menerapkan cara tertentu dalam melancarkan komunikasi di sekolah</p> <p>61. Menetapkan hubungan kerja yang jelas antara atasan dan bawahan</p> <p>62. Menerapkan aturan yang ketat terhadap guru yang berusaha menyampaikan pendapatnya</p> <p>63. Memberikan instruksi kepada guru untuk melaksanakan kewajibannya</p> <p>64. Memberikan instruksi kepada karyawan untuk melaksanakan kewajibannya</p> <p>65. Memerintahkan kepada pihak yang terlibat dalam konflik untuk menyelesaikan masalah secepatnya</p> <p>66. Lebih memerhatikan kompetisi individu dari pada kerja kelompok dalam pelaksanaan tugas di sekolah</p> <p>67. Memerintahkan kepada guru untuk bekerja</p>			
--	--	--	--

<p>maksimal agar mendapat penghargaan</p> <p>68. Memerintahkan kepada karyawan untuk bekerja maksimal agar mendapat penghargaan</p> <p>69. Menerapkan aturan yang ketat dalam pemberian <i>reward</i> kepada bawahan</p> <p>70. Menerapkan <i>punishment</i> untuk pembinaan bawahan</p> <p>71. Melarang guru untuk ikut campur dalam mengatasi masalah yang dihadapi sekolah</p> <p>72. Melaksanakan sendiri pembinaan guru di sekolah</p> <p>73. Menerapkan hubungan antara atasan dan bawahan kepada guru</p> <p>74. Memerintahkan guru yang tidak mampu melaksanakan kewajiban untuk memperbaiki diri</p> <p>75. Memerintahkan karyawan yang tidak mampu melaksanakan kewajiban untuk memperbaiki diri</p> <p>76. Lebih suka menerapkan disiplin tinggi dari pada mengenali peluang untuk kemajuan sekolah</p> <p>77. Menetapkan target yang harus dicapai sekolah</p> <p>78. Memerintahkan kepada guru untuk mencapai target yang telah ditetapkan</p> <p>79. Memerintahkan guru untuk kreatif memajukan sekolah</p> <p>80. Memerintahkan guru untuk bersemangat mencapai tujuan sekolah</p>			
<p>Gaya Kepemimpinan Demokratis:</p> <p>46. Mendelegasikan tugas kepada guru</p> <p>47. Mendelegasikan tugas kepada karyawan</p> <p>48. Memberi petunjuk tentang cara melakukan pekerjaan kepada guru</p> <p>49. Memberi petunjuk tentang cara melakukan pekerjaan kepada karyawan</p> <p>50. Memberi penghargaan kepada guru yang berprestasi berdasarkan masukan dari banyak guru</p> <p>51. Memberi penghargaan kepada karyawan yang berprestasi berdasarkan masukan dari banyak pihak</p> <p>52. Memberi kesempatan kepada guru untuk mengembangkan kemampuan</p>	5,4,3	2,1	<b>45</b>

<p>53. Memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan</p> <p>54. Menyambut baik perubahan kurikulum</p> <p>55. Melibatkan semua guru dan <i>stakeholder</i> pendidikan dalam menyusun program sekolah</p> <p>56. Melibatkan guru untuk mengisi personil dalam struktur organisasi di sekolah</p> <p>57. Melibatkan karyawan untuk mengisi personil dalam struktur organisasi di sekolah</p> <p>58. Meminta masukan dan saran dari guru dalam pembagian tugas di sekolah</p> <p>59. Meminta masukan dan saran dari karyawan dalam pembagian tugas di sekolah</p> <p>60. Memotivasi guru untuk kreatif dalam melaksanakan tugas di sekolah</p> <p>61. Memotivasi guru untuk mengoptimalkan penggunaan sarana pendidikan</p> <p>62. Mendorong guru untuk menertibkan administrasi pembelajaran</p> <p>63. Menerima masukan dari guru dalam pengelolaan kesiswaan</p> <p>64. Menerima masukan dari karyawan dalam pengelolaan kesiswaan</p> <p>65. Menerima masukan dari semua pihak dalam pengelolaan sistem administrasi pendidikan di sekolah</p> <p>66. Menerima masukan dari semua pihak dalam pengelolaan sistem administrasi keuangan di sekolah</p> <p>67. Menerima masukan dari semua pihak dalam pengelolaan administrasi sarana dan prasarana di sekolah</p> <p>68. Memberikan teladan dalam bekerja sama mencapai visi dan tujuan sekolah</p> <p>69. Memotivasi guru untuk mengembangkan profesionalitasnya</p> <p>70. Mengajak semua pihak dalam merumuskan tujuan sekolah</p> <p>71. Mendorong guru untuk memahami cara melakukan tugas</p> <p>72. Mengembangkan suasana bersahabat dalam komunikasi dengan guru dan karyawan di sekolah</p> <p>73. Mendorong guru untuk bekerja sama dalam menyusun tugasnya</p>			
---	--	--	--

<p>74. Mengenalkan hubungan kerja yang baik dengan berbagai pihak</p> <p>75. Memberi kesempatan kepada guru untuk menyampaikan aspirasinya</p> <p>76. Mendorong partisipasi guru dalam proses pencapaian visi dan tujuan sekolah</p> <p>77. Menyampaikan instruksi yang jelas kepada guru</p> <p>78. Menyampaikan instruksi yang jelas kepada karyawan</p> <p>79. Menyelesaikan masalah dengan mencermati konflik-konflik yang ada di sekolah</p> <p>80. Lebih memerhatikan kerja kelompok dari pada kompetisi individu dalam pelaksanaan tugas guru di sekolah</p> <p>81. Memotivasi guru untuk melaksanakan tugas secara maksimal agar mendapat penghargaan</p> <p>82. Memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugas secara maksimal agar mendapat penghargaan</p> <p>83. Memberi <i>reward</i> kepada guru agar bersemangat bekerja</p> <p>84. Memberikan <i>punishment</i> untuk pembinaan guru</p> <p>85. Memberi perhatian kepada guru yang belum maksimal melaksanakan tugas</p> <p>86. Memberi perhatian kepada karyawan yang belum maksimal melaksanakan tugas</p> <p>87. Berusaha mengenali peluang untuk kemajuan sekolah</p> <p>88. Meminta masukan dari guru untuk menentukan target yang akan dicapai oleh sekolah</p> <p>89. Meminta masukan dari karyawan untuk menentukan target yang akan dicapai oleh sekolah</p> <p>90. Memotivasi guru untuk berprestasi mencapai tujuan sekolah</p>			
<p>Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire:</p> <p>33. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru dalam melaksanakan kewajibannya di sekolah</p> <p>34. Menganggap biasa saja bila guru melaksanakan tugas dengan baik</p> <p>35. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru untuk mengembangkan kemampuan</p> <p>36. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru</p>	5,4,3	2,1	<b>32</b>

<p>untuk menyikapi perubahan kurikulum</p> <p>37. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru untuk menyusun program sekolah</p> <p>38. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru untuk mengisi personil dalam struktur organisasi di sekolah</p> <p>39. Bersikap biasa saja terhadap guru yang ingin memberi masukan dan saran</p> <p>40. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru untuk berbuat dan bertanggung jawab sendiri terhadap aktifitasnya</p> <p>41. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru dalam penggunaan sarana pendidikan</p> <p>42. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru dalam penertiban administrasi pembelajaran</p> <p>43. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru dalam pengelolaan kesiswaan</p> <p>44. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru/karyawan dalam pengelolaan administrasi ketenagaan</p> <p>45. Menyerahkan sepenuhnya kepada bendahara untuk mengelola administrasi keuangan</p> <p>46. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru/karyawan untuk mengelola administrasi sarana dan prasarana</p> <p>47. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru mencapai visi dan tujuan sekolah</p> <p>48. Memberi layanan seadanya kepada guru</p> <p>49. Memberi layanan seadanya kepada karyawan</p> <p>50. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru untuk mengembangkan profesionalitasnya</p> <p>51. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru dalam kreatifitasnya melaksanakan tugas</p> <p>52. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru untuk merumuskan program sekolah</p> <p>53. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru untuk menemukan sendiri cara melakukan suatu pekerjaan</p> <p>54. Mengembangkan suasana kerja dalam komunikasi dengan guru di sekolah</p> <p>55. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru tentang cara menyusun tugasnya</p> <p>56. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru untuk mengenal hubungan kerja yang baik di sekolah</p> <p>57. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru dalam</p>			
---	--	--	--

<p>melancarkan komunikasi di sekolah</p> <p>58. Menanggapi biasa saja terhadap guru yang mau ikut serta menyelesaikan konflik di sekolah</p> <p>59. Membiarkan guru melaksanakan tugas sesuai keinginannya</p> <p>60. Membiarkan karyawan melaksanakan tugas sesuai keinginannya</p> <p>61. Membiarkan guru yang indiscipliner dalam melaksanakan tugas</p> <p>62. Menyerahkan kepada guru untuk menentukan target yang akan dicapai sekolah</p> <p>63. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru ddalam upaya memajukan sekolah</p> <p>64. Menyerahkan sepenuhnya kepada guru untuk menyemangati pekerjaannya</p>			
Jumlah			<b>117</b>