

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masalah kepemimpinan dari dulu hingga sekarang selalu menjadi perhatian yang menarik dan senantiasa memberikan daya pikat yang kuat bagi setiap orang. Mengingat kepemimpinan menduduki posisi sentral dalam suatu organisasi, pemimpinlah yang menentukan perubahan, pembaharuan, perbaikan, dan menjamin kemampuan organisasi untuk terus berprestasi di masa depan.¹

Suatu organisasi dapat dikatakan akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh fungsi kepemimpinan, sehingga tidak berlebihan jika ada ungkapan yang menyatakan pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan.² Ungkapan ini membuktikan betapa kompleksnya tugas dan tanggung jawab pemimpin dalam membawa suatu lembaga menuju arah yang lebih baik atau pemimpin adalah ahli strategi yang menetapkan visi dan misi organisasi serta memusatkan perhatian pada cara-cara agar organisasi mencapai tujuan. Dengan memusatkan perhatian pada suatu visi, pemimpin mengoperasikan sumber daya yang ada dengan keragaman karakteristik yaitu meliputi kecakapan teknik (misal : mengetahui tentang prosedur tugas dan

¹ Kast, Fremont dan Resenzweig, *Organisasi dan Manajemen 2*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1991), h. 571

² Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995), h.

perlengkapan) dan kecakapan hubungan antar manusia (misalnya: menyadari keutuhan bawahan dan kemampuan bergaul dengan bawahan).³ Pemimpin yang cakap tidak hanya mampu mengusahakan bahwa pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, produktif, dan efisien, tepat pada waktunya dengan kualitas tinggi, tetapi juga dapat menolong orang-orang dalam organisasi, mengetahui rasa harga diri dan kepuasan dalam bekerja. Para pemimpin yang berhasil seringkali menginspirasi pengikutnya untuk mencapai hasil yang lebih tinggi dengan menunjukkan pada mereka bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat bagi organisasi yaitu tetap menjaga antara kepentingan organisasi dan kepentingan individu. Dimana pada mulanya kepentingan organisasi atau kelompok dapat mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerjasama dalam kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.⁴ Kepentingan individu bergabung dengan organisasi dengan harapan untuk mendapatkan imbalan dari partisipasinya. Imbalan itu bisa berarti kepentingan ekonomi atau berbagai kepentingan psikososial status, harga diri, prestasi dan eksistensi yang berarti sebagaimana individu mendapat imbalan atas peranannya dalam organisasi. Demikian juga organisasi mendapat imbalan dari usahanya menemukan tempat di masyarakat, imbalan itu bisa berupa mungkin

³ Kenneth N. Wexlwy, Gary A. Yuki, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalita*, (Jakarta: Rineka Cipta,1992), h. 191-192

⁴ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah (Konsep, Strategi, dan Implementasi)*, (Bandung: Remaja Rosdakarya,2005), h. 107

ekonomis (keuntungan, pertumbuhan, akses ke berbagai sumber daya) dan atau psikososial (prestise, keabsahan, kekuasaan, dan pengkuan).⁵

Begitu juga halnya pada SMA Negeri 1 Mojokerto agar tercapai prestasi yang tinggi dalam menentukan standar pengelolaan sekolah dan dapat lebih bijaksana dalam menentukan keberhasilan para siswa, setiap guru yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi dan dapat menjadikan anak didiknya berprestasi, maka yang didapatkan adalah tingkat jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya.

Perubahan sosial, inovasi, teknologi dan bertambah ketatnya persaingan menghadapkan pada penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah pada tantangan yang sulit. Pemimpin dituntut untuk mampu merencanakan, mengkoordinasikan, dan mengorganisasikan sumber daya yang dimiliki agar berdaya guna dan berhasil untuk dapat bertahan dan berkembang di tengah lingkungan yang kompetitif. Dalam lingkungan yang demikian ketatnya kualitas sumber daya manusia sebagai aset yang utama yang merupakan tumpukan bagi kelangsungan hidup lembaga harus dapat dikelola dengan baik oleh pemimpin yang mempunyai kapasitas yang tinggi. Kapasitas kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memanager *Intellectual Capital* dan mengubahnya menjadi produk dan jasa yang berguna dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru. Dalam hal ini Departemen Pendidikan Nasional telah melakukan berbagai

⁵ Warren Bennis & Bart Nanus, *Kepemimpinan Strategi dalam Mengemban Tanggung Jawab*, (Jakarta: Gelora Aksara Pratama, 1990), h. 56

upaya untuk meningkatkan kinerja guru antara lain dengan sarana dan prasarana, penyempurnaan kurikulum, kemampuan teknis guru dalam mengajar seperti melalui penataran, seminar dan lokakarya, di samping itu pemerintah juga memberikan subsidi bagi guru khususnya guru swasta.

Pemberian layanan terhadap lembaga yang konsisten dengan kemampuan *human capital* yang tinggi, hal ini dapat membuat lembaga dengan efektivitas kinerja yang tinggi dapat mempertahankan kualitas dan prestasi yang unggul dan juga dapat menarik siswa mempertahankan kualitas dan prestasi yang unggul dan juga dapat menarik siswa baru serta kemungkinan bagi siswa di dalamnya yang berpotensi untuk memanfaatkan kualitas *intelektual capital* atau dengan kata lain kinerja guru sebagai indikator yang mencerminkan kemampuan untuk kompetensi pada sebuah lembaga yang bersangkutan karena guru berfungsi sebagai pedoman dalam membuat perencanaan program pembelajaran, baik program untuk periode tertentu maupun program pembelajaran harian, dan sebagai pedoman untuk implementasi program dalam kegiatan nyata di lapangan.⁶

Adapun indikator kinerja guru dapat didasari dengan mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007 tentang kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang meliputi kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

⁶ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar, Proses Pendidikan*, (Jakarta: Kencana Perdana Media, 2006), h. 6

Dalam hal ini peran guru tidak terlepas dari penerapan gaya kepemimpinan yang ada dalam masing-masing lembaga, akan tetapi masih banyak permasalahan yang menyebabkan menurunnya efektivitas kinerja guru yang muncul disebabkan ketidaksesuaian gaya kepemimpinan yang diterapkan, bahkan tidak jarang pada permasalahan tersebut muncul disebabkan gaya kepemimpinan yang salah karena secara tidak disadari seorang pemimpin dalam memperlakukan atau menerapkan gaya kepemimpinan tersebut dalam rangka menjalankan kepemimpinannya menurut caranya sendiri dan cara-cara yang digunakannya merupakan pencerminan sifat-sifat dasar kepribadian seorang pemimpin walaupun pengertian ini tidak mutlak.⁷

Pada SMA Negeri 1 Kota Mojokerto, berdasarkan hasil observasi peneliti menemukan bahwa pendidik (guru) sering meninggalkan kelas tanpa memberikan tugas dan juga sering tidak masuk sekolah tanpa keterangan, sehingga menyebabkan kelas kosong dan tidak terkendali.

Hal ini disebabkan oleh pemikiran pemimpin yang salah dalam menganggap bahwa hakekatnya setiap manusia itu sama dan sumber daya manusia didalamnya dapat diperlakukan secara identik. Intinya tidak ada sesuatu yang betul-betul sama dan setiap manusia berbeda secara fisik dan kondisi satu dengan yang lainnya. Poinnya adalah bahwa perbedaan ini menuntut perhatian

⁷ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), h. 48

agar setiap kerja guru dapat menggali potesnsinya secara penuh sehingga efektivitas dapat meningkat dengan memaksimalkan produktivitas kerja.

Produktivitas sebagai salah satu tujuan organisai adalah bagaimana peserta didik, guru, kelompok, dan sekolah pada umumnya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁸ Dengan indikator yang tidak hanya bersifat kuantitatif, tetapi juga bersifat kualitatif. Dengan kata lain produktivitas merupakan fungsi lain efektivitas dan efesiensi. Efektif merupakan ada efeknya (akibat, pengaruh, kesannya), manajer atau mujarab, dapat membawa hasil.⁹ Sedangkan efesiensi merupakan aspek yang sangat penting dalam manajemen sekolah karena sekolah dihadapkan pada masalah sumber dana, dan secara langsung berpengaruh terhadap kegiatan manajemen.¹⁰ Jadi dapat disimpulkan bahwa efektif merupakan ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai sedangkan efesiensi menggambarkan bagaimana sumber-sumber daya yang dikelola secara tepat dan benar.

Untuk meningkatkan efesiensi dan efektivitas agar dicapai produktivitas yang tinggi, sumber daya manusia harus diaktifkan, dimotovasi, dipacu, dan dibina untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini hanya dapat dilaksanakan apabila perencanaan sumber daya manusia diformulasikan dengan baik melalui proses kepemimpinan yang efektif dengan penerapan gaya penerapan yang dinamis,

⁸ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah (Konsep, Strategi, dan Implementasi)*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), h. 85

⁹ *Ibid.*, h. 82

¹⁰ *Ibid.*, h. 83

flexibel dan selalu mengadakan pembaharuan yang tercermin dalam sikap dan gaya kepemimpinan pemimpin dalam berinteraksi dengan guru dan karyawan.

Peneliti ingin mengulas lebih dalam tentang masalah-masalah yang mengganggu keefektifan kinerja guru yang kerap kali muncul dengan melihat gaya kepemimpinan yang diterapkan di SMA Negeri 1 Kota Mojokerto, dalam hal ini dapat dilihat dari guru (pendidik) sering absen tanpa meninggalkan tugas sehingga murid tidak terkendali dan kegiatan belajar mengajar terganggu. Pada penilaian kinerja guru maka peneliti mengacu pada Permendiknas No.16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru.

Berdasarkan deskripsi di atas, maka peneliti ingin mengambil judul "Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Kota Mojokerto".

B. Rumusan Masalah

Untuk memudahkan dalam penjabaran dan penyelesaiannya, maka permasalahannya perlu dirumuskan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 1 Kota Mojokerto?
2. Bagaimana kinerja guru di SMA Negeri 1 Kota Mojokerto?
3. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Kota Mojokerto?

C. Batasan Masalah

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini membatasi hanya pada wali kelas XII semester genap tahun ajaran 2008-2009 untuk mengetahui prosentase pada gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan dan prosentase penilaian kinerja guru di SMA Negeri 1 Kota Mojokerto.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 1 Kota Mojokerto.
2. Untuk mendeskripsikan kinerja guru di SMA Negeri 1 Kota Mojokerto.
3. Untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Kota Mojokerto.

E. Manfaat atau Kegunaan Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Aspek keilmuan (teoritis) yakni sebagai sumbangan pikiran atau masukan bagi penimba ilmu pengetahuan terutama Mahasiswa tarbiyah dalam rangka menambah khazanah keilmuan, khususnya di bidang manajemen pendidikan.

2. Aspek terapan (praktis) yakni dapat dijadikan sebagai bahan penyusun hipotesa bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan.

F. Definisi Istilah

Untuk mengetahui definisi-definisi yang ada dalam sebuah penelitian, maka diperlukan penjelasan tentang definisi operasional secara jelas. Adapun konsep yang ada dalam pembahasan skripsi ini adalah :

1. Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Analisis adalah penyelidikan kimia dengan menguraikan sesuatu untuk mengetahui zat-zat bagiannya dan sebagainya, penyelidikan sesuatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui apa sebab-sebabnya, bagaimana duduk perkaranya dan sebagainya.¹¹

Gaya kepemimpinan adalah kumpulan ciri-ciri yang digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya yang tercermin dalam sikap pemimpin tersebut dalam hal bagaimana pemimpin memberi perintah, membagi tugas, dan wewenang, cara motivasi, cara membimbing, mengawasi, dan dalam mengambil keputusan supaya sasaran organisasi dapat dicapai.

Kepala sekolah adalah orang yang secara struktural bertanggung jawab dalam pengendalian mutu pendidikan.¹²

¹¹ Pius A. Partanto dan Dahlan Al-Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya: Arloka, 2001), h. 39-40

¹² Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar, Proses Pendidikan*, (Jakarta: Kencana Pemada Media, 2006), h. 6

2. Kinerja Guru

Efektivitas adalah hal yang esensial dari kepemimpinan, kriteria minimum dari apa yang berhak diharapkan dari pemimpin. Para pengikut mengukur efektivitas pemimpin mereka berdasarkan kemampuan menepati janji, pemimpin yang efektif mencapai sasaraannya.

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja.¹³ Serta dapat dikatakan hasil atau keluaran di suatu proses.¹⁴

Sedangkan pengertian guru dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN) Tahun 1989 Bab 27 ayat 3 diartikan sebagai tenaga pendidik yang pekerja utama mengajar¹⁵ dan ikut bertanggung jawab membantu anak-anak mencapai kedewasaan masing-masing.¹⁶

Jadi dapat disimpulkan dari analisis gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru yaitu suatu usaha untuk mengarahkan dan mempengaruhi perilaku orang lain, dalam hal ini guru, karyawan, dan lain-lain agar dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dapat mencapai tujuan sekolah. Dalam hal ini pemimpin melakukan supervisi teknik melalui observasi kelas karena observasi kelas lebih dapat meningkatkan kinerja guru dan dengan

¹³ Kamus Besar Bahasa Indonesia

¹⁴ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menuju Kesuksesan MBS dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), h. 86

¹⁵ Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1997), h. 223

¹⁶ Hadari Nawawi, *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas*, (Jakarta: Mas Agung, 1889), h. 25

observasi kelas ini waktu pelaksanaanya lebih panjang yaitu selama proses pembelajaran.

G. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah salah satu metode dengan alat apa dan prosedur secara berurut bagaimana penelitian dilakukan,¹⁷ karena metode penelitian akan menuntut penelitian itu dilakukan serta merupakan pedoman dalam melakukan penelitian tersebut. Adapun komponen-komponennya yaitu :

1. Jenis dan Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif yaitu studi untuk menemukan fakta dengan interpretasi yang tepat,¹⁸ dan juga menggunakan penelitian kualitatif yaitu penelitian yang dalam pengumpulan data dan penafsiran hasilnya tidak menggunakan angka.¹⁹

Dengan demikian, penulis menggunakan penelitian kualitatif deskriptif yang merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati tanpa menggunakan angka dalam pelaporan tertulis.

¹⁷ Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000), h. 52

¹⁸ *Ibid.*, h. 105

¹⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 10

2. Subyek dan Obyek Penelitian

Salah satu dimensi lain dari kepemimpinan yang sangat menentukan bagi keberhasilan seorang pemimpin adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengefektifkan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi perilaku bawahan supaya sasaran organisasional tercapai, menyadari pentingnya gaya kepemimpinan bagi pemimpin dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya, maka peneliti tertarik untuk menjadikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan seberapa besar keefektifan kinerja guru sebagai objek penelitian sekarang.

Sedangkan untuk memperoleh data tentang analisis gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru, maka yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah komunitas SMA Negeri 1 Kota di Mojokerto, yaitu kepala sekolah, beberapa guru dan lain sebagainya yang terkait dengan analisis gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru.

3. Jenis Data

Data adalah bahan keterangan tentang sesuatu objek penelitian.²⁰ Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data kualitatif yang diungkapkan dalam bentuk kalimat serta uraian-uraian dari hasil penelitian yang dilakukan. Misalnya, berupa interview atau dokumentasi yang dapat menunjukkan perbedaan-perbedaan walaupun tidak menggunakan angka.

²⁰ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial; Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2003), h. 223

4. Sumber Data

Sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh.²¹ Dalam penelitian ini peneliti memperoleh data dari 2 sumber, yaitu :

a. Sumber data utama (primer),

Adalah kepala sekolah dan Wali Kelas XII di SMA Negeri 1 Kota di Mojokerto.

b. Sumber data penunjang (sekunder)

Adalah data yang dihimpun melalui struktur organisasi, keadaan tenaga pendidik, keadaan tenaga administrasi dan jumlah siswa.

Untuk memperoleh data yang sesuai dan mendukung penelitian ini, maka diperlukan sumber data, sebagai berikut:

1) Informan

Adalah orang yang dimanfaatkan untuk membuat informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian yang mana ia mempunyai banyak pengetahuan tentang latar belakang penelitian tersebut.²²

Dalam hal ini yang memberikan informan adalah pengurus SMA Negeri 1 Kota Mojokerto seperti kepala sekolah, tenaga pendidik, tenaga administrasi, dan jumlah siswa. Sedangkan yang

²¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1989), h. 102

²² Lexy J, Moloeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h.90

menjadi key informan adalah kepala sekolah SMA Negeri 1 Kota Mojokerto.

2) Dokumen

Adalah sumber data mengenai hal-hal berupa catatan, transkrip, buku, majalah dan sebagainya.²³

Sumber data yang tertulis dalam penelitian ini adalah buku-buku yang ada hubungannya dengan penelitian yang penulis lakukan.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Metode Observasi

Menurut Sutrisno Hadi, metode observasi biasanya diartikan sebagai suatu proses yang kompleks antara pengamatan dan ingatan sistematis tentang fenomena-fenomena yang diselidiki sehingga tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.²⁴ Sedangkan M. Nazir menambahkan bahwa pengumpulan data dengan metode observasi adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa adanya bantuan alat standar lain untuk keperluan tersebut.²⁵

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat dikemukakan bahwa observasi adalah merupakan teknik atau metode untuk mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap kejadian dari

²³ Ny. Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Bina Aksara, 1989), h. 188

²⁴ Sutrisno Hadi, *Metodologi Penelitian*, Jilid 2, (Yogyakarta: ANDI, 2000), h. 136

²⁵ Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000), h. 212

lapangan dan hasilnya dicatat secara sempurna. Metode ini juga digunakan oleh penulis untuk memperoleh data tentang:

1. Profil sekolah yang meliputi: sejarah berdirinya sekolah, visi dan misi, struktur organisasi, daftar tenaga kependidikan dan tata usaha.
2. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan di SMA Negeri I Kota Mojokerto.
3. Tingkat kinerja guru di SMA Negeri I Kota Mojokerto.

Dengan demikian peneliti terjun langsung ke lapangan atau pada sebuah organisasi dengan mengadakan pengamatan (melihat, mendengar, dan bertanya) dan mencatat keadaan yang terjadi pada lembaga tersebut.

b. Wawancara (*interview*)

S. Margono menjelaskan bahwa wawancara merupakan sebuah alat pengumpul informasi dengan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk menjawab secara lisan pula.²⁶ Senada dengan itu, Lexy J. Moleong mengatakan bahwa wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu antara pewawancara (*interviewer*) dan yang diwawancarai (*interviewee*).²⁷

Sehubungan dengan kebutuhan penelitian ini dalam menggunakan metode interview peneliti menggunakan beberapa pendekatan *interview*, yaitu:

²⁶ S. Margono, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), h. 165

²⁷ Lexy J. Moleong, *Metodologo Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), h. 5

- 1) Interview bebas yaitu pewawancara bebas menanyakan apa saja, tetapi juga mengingat pada data apa yang akan dikumpulkan. Hubungan *interviewer* dan *interviewee* dalam suasana biasa dan wajar. Interview bebas berguna untuk mendapatkan data dari para guru yang ada di lembaga bersangkutan.
- 2) Interview terpimpin yaitu interview yang dilakukan pewawancara dengan membawa sederetan pertanyaan lengkap dan terperinci, keluwesan untuk mengadakan pertanyaan pendalaman terbatas. Wawancara ini dilakukan untuk mengurangi sedapat-dapatnya variasi atau bias yang kemungkinan bisa terjadi pada informan yang jumlahnya lebih dari satu.

Data yang diambil dengan teknik wawancara meliputi: hasil pengamatan langsung tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru di SMA Negeri I Kota Mojokerto.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan jalan memanfaatkan dokumen (bahan tertulis atau gambaran-gambaran penting/film) yang mendukung obyektivitas penelitian.²⁸ Peneliti menggunakannya untuk mengetahui tentang jumlah guru, jumlah siswa, serta sarana dan prasarana, dan struktur organisasi di SMA Negeri 1 Kota Mojokerto.

²⁸ *Ibid.*, h. 103

6. Teknik Analisis Data

Setelah data dari lapangan terkumpul dengan menggunakan beberapa metode di atas, maka peneliti akan mengolah dan menganalisa dengan cara membandingkan data tersebut dengan menggunakan analisa deskriptif kualitatif yaitu analisa yang dilakukan dengan menata dan menelaah secara sistematis semua data yang diperoleh. Menurut Miles dan Heberman menyatakan bahwa langkah-langkah dalam menganalisis data penelitian deskriptif kualitatif yaitu reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi hasil.²⁹

Ada berbagai teknik untuk menganalisa data yaitu dengan langkah-langkah berikut :³⁰

- a. Reduksi data yaitu memilih hal-hal pokok laporan penelitian yang sesuai dengan fokus penelitian yang dilakukan. Data yang telah direduksi memberikan gambaran yang jelas tentang hasil penelitian dan mempermudah peneliti mencari data jika sewaktu-waktu dibutuhkan.
- b. Display data yaitu menyajikan data dalam bentuk network, chart atau grafik dan sebagainya. Dengan demikian, peneliti dapat menguasai data dan tidak terbenam dengan setumpuk data.

²⁹ Munaris, *Metode Penelitian (Suatu Pendekatan Proposal)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999),h. 47-48

³⁰ Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologo Penelitian Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), h. 86-87

- c. Verifikasi kesimpulan dilakukan dengan menggunakan format penilaian observasi check list atau skala prosentase data dari SMA Negeri 1 Kota Mojokerto, dan selain pengambilan keputusan juga harus melakukan verifikasi kesimpulan. Moleong mengatakan bahwa verifikasi dilakukan dan dikonfirmasi dengan orang-orang yang ada kaitannya dengan yang diteliti.³¹

Menurut Ridwan dan Tita Lestari untuk mengetahui penilaian kinerja guru di SMA Negeri 1 Kota Mojokerto dapat diprosentasekan dengan rumus sebagai berikut :³²

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = angka prosentase

F = frekuensi

N = jumlah responden

H. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pemahaman dalam mempelajari skripsi ini maka sistematikanya dibagi menjadi bab perbab yang masing-masing bab mengandung sub-sub bab, yang mana satu dengan yang lainnya mempunyai hubungan yang

³¹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian...*, h. 8

³² Ridwan dan Tita Lestari, *Dasar-Dasar Statistika*, (Bandung: Alfabeta, 2001), h. 19-21

erat. Bab-bab tersebut merupakan suatu kesatuan dan kebulatan pengertian dari skripsi ini dan adapun sistematika pembahasan adalah sebagai berikut :

Bab pertama, memuat pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, definisi istilah, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab dua berisi tentang pengertian kepemimpinan, gaya kepemimpinan kepala sekolah, peningkatan kinerja guru, supervisi, Bab ini merupakan landasan teori dari analisis gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru.

Bab tiga, memuat gambaran umum SMA Negeri 1 Kota Mojokerto mengenai analisis gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru. Bab ini merupakan laporan hasil penelitian yang berwujud data dan fakta yang ada dalam lapangan.

Bab empat, penutup. Bab ini merupakan pembahasan yang terakhir dari skripsi ini setelah kegiatan penelitian dan menganalisa semua data yang diperoleh kemudian disimpulkan.