

**PENGARUH KEPEMIMPINAN SITUASIONAL KEPALA
SEKOLAH DAN KINERJA GURU TERHADAP PRESTASI
BELAJAR SISWA DI SEKOLAH DASAR NEGERI 2
SUMBEREJO KECAMATAN WADASLINTANG
KABUPATEN WONOSOBO**



Oleh:
LAILA HUSNUL HOTIMAH
NIM. 1910569

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Megister dalam
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NAHDLATUL ULAMA (IAINU)
KEBUMEN
2021

NOTA DINAS PEMBIMBING

Yth. Direktur Pascasarjana
Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama
Kebumen

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul: "Pengaruh Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa di Sekolah Dasar Negeri 2 Sumberejo Kecamatan Wadaslintang Kabupaten Wonosobo."

Yang ditulis oleh:

Nama : Laila Husnul Hotimah
NIM : 1910569
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Tahun Akademik : 2020/2021

Maka setelah kami teliti dan diadakan perbaikan seperlunya, akhirnya kami anggap tesis tersebut sebagai hasil penelitian/kajian mendalam telah memenuhi syarat untuk diajukan ke Sidang Munaqosyah Tesis Pascasarjana IAINU Kebumen.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Kebumen, 30 Mei 2021
Pembimbing,

Dr. Sudadi, M.Pd.I.
NIDN. 2112105601

LEMBAR PENGESAHAN





Tesis yang berjudul: "Pengaruh Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Pretasi Belajar Siswa di Sekolah Dasar Negeri 2 Sumberejo Kecamatan Wadaslintang Kabupaten Wonosobo" telah dipertahankan dihadapan sidang dewan penguji tesis pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 17 Juni 2021
Pukul : 11.00 – 12.00


Oleh:

Nama : Laila Husnul Hotimah
NIM : 1910569
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dewan Penguji Tesis:

Ketua Sidang : **Fikria Najitama, M.S.I** ()
NIDN 2017078201
Sekretaris Sidang : **Faisol, M.Ag** ()
NIDN 2113027001
Penguji I : **Dr. Sulis Rokhmawanto, M.S.I** ()
NIDN 213103801
Penguji II : **Dr. Elyanto, M.Pd** ()
NIDN 2108058801

Kebumen, 17 Juni 2021
Pascasarjana
Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen
Direktur.


Dr. Sulis Rokhmawanto, M.S.I
NIDN 213103801

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Laila Husnul Hotimah

NIM : 1910569

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd) merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam tesis ini.

Kebumen, 30 Mei 2021
Yang Membuat Pernyataan



Laila Husnul Hotimah
NIM 1910569

MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا أُكْتَسَبَتْ

”Allah tidak akan membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”¹

(Q.S Al Baqarah ayat 286)

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ

“Barang siapa yang mengerjakan kebaikan sekecil zarah pun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya.”²

(Q.S Al Zalzalah ayat 7)

كُنْ فَيَكُونُ

¹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Ar Rahim Al Qur'an dan Terjemah*, (Bandung: Mikraj Khazanah Ilmu, 2013), hlm. 49.

² Kementerian Agama Republik Indonesia, *Ar Rahim Al Qur'an dan Terjemah...*, hlm. 599.

PERSEMBAHAN

Tesis ini peneliti persembahkan untuk:

1. Almamater Pascasarjana IAINU Kebumen
2. Ayah tercinta yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil.
3. Almarhumah Ibu yang sewaktu hidup selalu mendukung dan memberikan motivasi agar selalu melakukan yang terbaik.
4. Kedua kakak perempuanku yang selalu menemani dan memberikan motivasi kepada adiknya ini.
5. Guru-guru dan karyawan SDN 2 SUMBEREJO yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Anak-anakku di SDN 2 SUMBEREJO yang selalu menantikan peneliti untuk datang kembali dengan senyum ramah kalian.

ABSTRAK

Laila Husnul Hotimah. 1910569. *Pengaruh Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa di Sekolah Dasar Negeri 2 Sumberejo Kecamatan Wadaslintang Kabupaten Wonosobo*. Tesis, Program Pascasarjana. 2021

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan oleh beberapa masalah mendasar yang berkaitan dengan penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap prestasi belajar siswa. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: (1) Ada atau tidaknya pengaruh kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap prestasi belajar siswa. (2) Adakah pengaruh kinerja guru terhadap prestasi belajar siswa. (3) Pengaruh kepemimpinan situasional kepala sekolah dan kinerja guru secara simultan terhadap prestasi belajar siswa di SD Negeri 2 Sumberejo Kecamatan Wadaslintang Kabupaten Wonosobo.

Penelitian ini berupa penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode angket, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu 21. Analisis data yang digunakan berupa analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

Dari perhitungan diperoleh hasil bahwa kepemimpinan situasional kepala sekolah dan kinerja guru secara simultan berpengaruh positif terhadap prestasi belajar siswa di SD Negeri 2 Sumberejo Kecamatan Wadaslintang Kabupaten Wonosobo. Hal ini dibuktikan dengan uji F yang menghasilkan $F_{hitung} 20,470 > F_{tabel} 3,55$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ (5%).

Kata Kunci: Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Siswa.

ABSTRACT

Laila Husnul Hotimah. 1910569. *The Situational Effect of Principals and Teacher Performance on Student Achievement at State Elementary School 2 Sumberejo, Wadaslintang District, Wonosobo Regency. Thesis, Graduate Program. 2021*

This research is motivated by several fundamental problems related to the application of the principal's leadership style and teacher performance, namely student achievement. The aims of this study were to determine: (1) Whether or not there was an influence of the situational leadership of the principal on student achievement. (2) Is there any influence of teacher performance on student achievement. (3) The simultaneous influence of leadership situations on student achievement in State Elementary School 2 Sumberejo, Wadaslintang District, Wonosobo Regency.

This research is a quantitative research. Data collection techniques using questionnaires, interviews, observations, and documentation. The number of respondents in this study was 21. The data analysis used was in the form of multiple linear regression analysis with the help of the SPSS program.

From the calculation, it is found that the situational leadership of the principal and teacher performance simultaneously has a positive effect on student achievement in State Elementary School 2 Sumberejo, Wadaslintang District, Wonosobo Regency. This is evidenced by the F test which produces $F_{\text{count}} 20.470 > F_{\text{table}} 3.55$ with a significance level of $0.000 < 0.05$ (5%).

Keywords: Principal Situational Leadership, Teacher Performance and Student Achievement.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata yang berbahasa Arab ke huruf latin yang digunakan dalam tesis ini berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 158/1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	sa'	ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha'	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	Kh	Ka dan HA
د	Dal	D	De
ذ	Ẓal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Shād	ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	ḍaḍ	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa'	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En

و	Waw	W	We
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap Karena Syahadah Ditulis Rangkap

متعدين	Ditulis	Muta' aqqidīn
عدة	Ditulis	Iddah

C. Ta Marbutah

1. Bila dimatikan ditulis h

هبة	Ditulis	Hibbah
جزية	Ditulis	Jizyah

(ketentuan ini tidak diberlakukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya) Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرمه لاولياء	Ditulis	Karamah al-auliyā'
--------------	---------	--------------------

2. Bila ta' marbutah hidup atau harakat, fathah, kasrah, dan dammah ditulis t.

زكاة الفطر	Ditulis	Zakātul fitri
------------	---------	---------------

D. Vokal Pendek

◌ِ	Kasrah	Ditulis	I
◌َ	Fathah	Ditulis	A
◌ُ	Dhammah	Ditulis	U

E. Vokal Panjang

Fathah + Alif جاهلية	Ditulis Ditulis	ā jāhiliyyah
Fathah + ya'mati يسعى	Ditulis Ditulis	ā yas'ā
Kasrah + ya'mati كريم	Ditulis Ditulis	ī karīm
فروض	Ditulis Ditulis	ū furūd

F. Vokal Rangkap

Fathah + ya' mati بينكم	Ditulis Ditulis	Ai Bainakum
Fathah + wawu mati قول	Ditulis Ditulis	Au Qaulun

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan Dengan Apostrof

أ أنتم	Ditulis	A'antum
أعدت	Ditulis	U'iddat
لئن شكرتم	Ditulis	La'in syakartum

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti Huruf Qomariyyah

القران	Ditulis	al-Qu' ān
القياس	Ditulis	Al-Qiyās

2. Bila diikuti Huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggandakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya serta menghilangkan huruf l (el) nya

السماء	Ditulis	As-Samā'
الشمس	Ditulis	Asy-Syams

KATA PENGANTAR



Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan memberikan kemudahan kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini dengan lancar meskipun banyak hambatan yang harus dilalui.

Peneliti menyusun tesis ini ini guna melengkapi tugas -tugas dan memenuhi syarat-syarat guna mencapai gelar Magister Pendidikan pada program studi Manajemen Pendidikan Islam.

Penyusunan tesis ini dapat terselesaikan atas bantuan dan bimbingan serta dukungan dari beberapa pihak. Untuk itu, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. H. Iman Satibi, M.Pd.I, selaku Rektor Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen.
2. Dr. Sulis Rokhmawanto, M.S.I, selaku Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen.
3. Dr. Sudadi, M.Pd.I selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan peneliti hingga tesis ini terselesaikan.
4. Staf dan seluruh Karyawan Sekolah Pascasarjana (SPs) Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen yang juga turut membantu dalam berbagai urusan administrasi.
5. Hartini, S.Pd.SD selaku kepala SD Negeri 2 Sumberejo yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di sekolah tersebut.
6. Guru dan karyawan SD Negeri 2 Sumberejo yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan tesis ini.

Semoga pihak-pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan penyusunan tesis ini mendapat pahala yang berlimpah dari Allah SWT.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan-kekurangan yang terdapat dalam tesis ini. Untuk itu, kritik dan saran yang membangun akan peneliti terima dengan senang hati sebagai panduan dalam membuat karya berikutnya.

Semoga karya ini berguna bagi pembaca.

Kebumen, 30 Mei 2021

Peneliti



Laila Husnul Hotimah

NIM 1910569

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN ABSTRAK	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
HALAMAN PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB	x
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xvix
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	15
C. Tujuan Penelitian.....	15
D. Manfaat Penelitian.....	15
E. Sistematika Penulisan Tesis	16
BAB II. KAJIAN TEORITIS	18
A. Deskripsi Teori.....	18
1. Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah	18
a. Definisi Kepemimpinan	17
b. Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah.....	21
2. Kinerja Guru	29
a. Pengertian Kinerja Guru.....	29
b. Prinsip-Prinsip Kinerja Guru.....	32
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	33

d. Penilaian Kinerja Guru	37
3. Prestasi Belajar Siswa.....	40
a. Pengertian Prestasi Belajar.....	40
b. Fungsi dan Tujuan Prestasi Belajar.....	43
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Belajar	44
B. Kajian Hasil Penelitian yang Relevan.....	48
C. Kerangka Berpikir.....	50
D. Hipotesis Penelitian.....	52
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	53
A. Jenis Penelitian.....	53
B. Objek dan Waktu Penelitian.....	54
C. Populasi dan Sampel	55
D. Variabel Penelitian dan Defisini Operasional	56
E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	61
F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	63
G. Analisis Data	68
BAB IV. HASIL PENELITIAN	73
A. Deskripsi Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	73
B. Deskripsi Data Penelitian	84
a. Analisis Deskriptif	84
b. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	92
c. Uji Hipotesis Penelitian.....	96
C. Pembahasan Hasil Penelitian	101
BAB V. PENUTUP.....	105
A. Kesimpulan.....	105
B. Saran.....	105
DAFTAR PUSTAKA	xix
LAMPIRAN – LAMPIRAN	107
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	172

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah	58
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru	59
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Prestasi Belajar Siswa	60
Table 3.4 Hasil Uji Coba Validitas Variabel Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah	64
Table 3.5 Hasil Uji Coba Validitas Variabel Kinerja Guru	65
Table 3.6 Hasil Uji Coba Validitas Variabel Prestasi Belajar Siswa.....	66
Table 3.7 Hasil Uji Reliabilitas	68
Table 4.1 Pendidikan dan Tenaga Pendidikan SDN 2 Sumberejo	78
Table 4.2 Data Siswa SDN 2 Sumberejo	79
Table 4.3 Prasarana SDN 2 Sumberejo.....	80
Tabel 4.4 Sarana SDN 2 Sumberejo	80
Table 4.5 KKM SDN 2 Sumberejo	82
Tabel 4.6 Penentuan Skor.	85
Table 4.7 Kategori Variabel Penelitian.....	85
Tabel 4.8 Rekapitulasi Data Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah	85
Tabel 4.9 Rekapitulasi Data Kinerja Guru.....	88
Tabel 4.10 Rekapitulasi Data Prestasi Belajar Siswa	90
Tabel 4.11 Hasil Analisis Deskriptif Variabel	91
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Data.....	93
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	94
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi	95
Tabel 4.15 Hasil Uji F	97
Tabel 4.16 Hasil Uji t	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	51
Gambar 2.2 Paradigma Sederhana	51
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	96

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Rekapitulasi Hasil Angket Uji Coba Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah	107
Lampiran 2 Rekapitulasi Hasil Angket Uji Coba Kinerja Guru	108
Lampiran 3 Rekapitulasi Hasil Angket Uji Coba Prestasi Belajar Siswa	109
Lampiran 4 Validasi Instrumen Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah	110
Lampiran 5 Validasi Instrumen Kinerja Guru	111
Lampiran 6 Validasi Instrumen Prestasi Belajar Siswa	112
Lampiran 7 Reliabilitas Instrumen	113
Lampiran 8 Instrumen Penelitian Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah ..	115
Lampiran 9 Instrumen Penelitian Kinerja Guru	118
Lampiran 10 Instrumen Penelitian Prestasi Belajar Siswa	119
Lampiran 11 Rekapitulasi Hasil Angket Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah	124
Lampiran 12 Rekapitulasi Hasil Angket Kinerja Guru	125
Lampiran 13 Rekapitulasi Hasil Angket Prestasi Belajar Siswa	126
Lampiran 14 Uji Normalitas	127
Lampiran 15 Tabel Hasil Analisis Deskriptif Frekuensi	129
Lampiran 16 Hasil Regresi	148
Lampiran 17 Nilai-Nilai <i>r Product Moment</i>	150
Lampiran 18 Nilai-Nilai untuk Distribusi F	152
Lampiran 19 Pedoman Wawancara	163
Lampiran 20 Pedoman Dokumentasi	164
Lampiran 21 Pedoman Observasi	165
Lampiran 22 Surat Izin Penelitian	166
Lampiran 23 Surat Keterangan	167
Lampiran 24 Hasil Dokumentasi	168

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu bagian terpenting dari proses pembangunan nasional yang ikut menentukan laju pertumbuhan ekonomi suatu bangsa. Pendidikan juga merupakan suatu investasi besar bagi suatu negara. Dimana dengan pendidikan akan menghasilkan sumber daya manusia yang unggul. Sehingga nantinya mampu bersaing dengan negara-negara maju lainnya.

Setiap pendidikan yang ada dalam suatu negara tentu memiliki tujuan untuk dicapai. Contohnya negara Indonesia, dimana salah satu tujuan pendidikan di Indonesia tercantum dalam pembukaan UUD 1945 yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk mencapai tujuan tersebut maka memerlukan visi dan misi yang tepat. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menyatakan bahwa:

“Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, berdasarkan kecerdasan akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.”³ Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat, dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi siswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.”⁴

Dari fungsi dan tujuan pendidikan diatas, sudah jelas bahwa untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas maka diperlukan

³ Undang-Undang Republik Indonesia *tentang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003*, (Jakarta: CV. Eka Jaya, 2003), hlm. 3.

⁴ Undang-Undang Republik Indonesia *tentang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003...*, hlm. 4.

pendidikan. Melalui pendidikan kepribadian, kecerdasan, keterampilan serta wawasan menjadi lebih luas sehingga lebih dapat meningkatkan dan mengembangkan potensi diri pribadi.

*“Menurut James Maclellan mendefinisikan bahwa, Education does not designate any particular activities or praktices but rather indicates a kind of purpose or intention with one mihg engage in pedagogical activities of various sorts, where “pedagogical activities” means those designed to produce learning in another.”*⁵

Apabila kita membahas mengenai kualitas sumber daya manusia, maka pendidikanlah yang memegang peranan penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Menyadari bahwa pendidikan sangat penting bagi sumber daya manusia, maka pemerintah bersama kalangan swasta telah dan terus berupaya untuk mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih berkualitas antara lain melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya.

Jika pendidikan merupakan salah hal yang paling utama dalam pengembangan sumber daya manusia maka tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tentunya memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam mengemban tugas ini. Sehingga standar mutu pendidik dan tenaga kependidikan perlu untuk ditingkatkan.

Guru menjadi salah satu unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan dalam pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat dengan peserta didik dalam pendidikan sehari-hari di sekolah. Depdikbud menyatakan bahwa guru merupakan sumberdaya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta proses belajar mengajar yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan.

Sebagai tenaga pendidik guru menjadi faktor penentu dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, para pendidik (guru) harus dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas karena pendidikan di masa yang akan datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang bermutu. Sehingga kinerja guru yang profesioanal dapat menjadi angin segar bagi keberhasilan dalam dunia pendidikan di masa yang akan

⁵James Maclellan, *Philosophy of Edukation*, (Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 2006), hlm.56.

datang. Untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah pemberian berbagai jenis pelatihan dan pendidikan profesi kepada para guru tentu sangat dibutuhkan. Menurut Taufik, menjelaskan ada dua faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah yaitu faktor kualifikasi standar guru dan relevansi antara bidang keahlian guru dengan tugas mengajar.

Pada zaman modern seperti saat ini, tentu sebuah organisasi sangat penting bagi kepentingan manusia di dunia ini. Tidak ada seorangpun yang dilahirkan ke dunia ini hingga ajal menjemput tanpa terkait dengan suatu organisasi. Hal ini, dikarenakan manusia adalah sebagai makhluk sosial yang selalu terdorong untuk berkomunikasi dan bekerja sama dengan individu yang lain. Akan menjadi kebahagiaan tersendiri apabila keberadaannya dapat diterima oleh lingkungan dan hidup bekerja sama dengan manusia yang lain.

Sekolah merupakan salah satu organisasi pendidikan yang dapat dikatakan sebagai wadah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Dalam setiap organisasi yang ada tentu harus memiliki seorang pemimpin agar organisasi tersebut berjalan dengan baik. Tanpa adanya seorang pemimpin dalam sebuah organisasi tentu akan sangat sulit dan tidak mudah untuk menjalankan semua elemen dan komponen yang ada dalam organisasi tersebut. Untuk menjadi seorang pemimpin tentu tidak begitu saja langsung dipilih dan ditentukan semauanya sendiri. Ada kriteria-kriteria tertentu yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Kemampuan dalam menyelesaikan suatu masalah dan pemikiran-pemikiran cerdasnya yang akan dijadikan sebagai pertimbangan bagi seluruh anggota untuk menjadikannya sebagai seorang pemimpin.

Kartono mendefinisikan kepemimpinan adalah masalah relasi dan mempengaruhi antara pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis di antara pemimpin dan individu - individu yang dipimpin. Kepemimpinan itu bisa berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain guna melakukan sesuatu demi pencapaian suatu tujuan tertentu.⁶

Kepemimpinan menurut Hoy dan Miskel dalam Yaqin adalah kekuatan yang didasarkan atas tabiat/ watak seseorang yang memiliki kekuasaan lebih, biasanya bersifat

⁶Kartono, Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 6.

normatif.⁷ Kepemimpinan adalah kekuatan yang berisi kemampuan untuk menggerakkan bawahan dengan perlakuan pemimpin untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Pemimpin mempengaruhi bawahan, tetapi bawahan juga mempunyai beberapa pengaruh terhadap pemimpin. Sumber pengaruh atau kewibawaan pada pemimpin menurut French dan Raven berasal dari legitimasi, memaksa, penghargaan, keahlian, dan penyesuaian (*Legitimate, coercive, reward, expert, referent*). Atau secara singkat pengaruh pemimpin terhadap bawahan pada dasarnya seperti yang dikemukakan oleh Amitai Etzioni mengalir dari *Position* dan *personal power* (kedudukan dan kepribadian seseorang).⁸

Keberhasilan untuk mewujudkan fungsi dan tujuan pendidikan, kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam mengkoordinasikan, menggerakkan dan menyelaraskan sumber daya pendidik yang ada. Kepala sekolah merupakan seseorang yang mampu mendorong suatu sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi dan tujuannya melalui program-program yang telah direncanakan sebelumnya. Semua itu dilaksanakan dengan baik secara terstruktur dan bertahap.

Kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan.⁹ Kepala sekolah senantiasa dituntut untuk selalu meningkatkan efektifitas kinerja. Dalam hal ini kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah.

Selanjutnya menurut Mulyasa bahwa kepala sekolah profesional dalam paradigma baru manajemen pendidikan akan memberikan dampak positif dan perubahan yang cukup mendasar dalam pembaruan sistem pendidikan di sekolah.¹⁰ Dampak positif tersebut antara lain terhadap mutu pendidikan, kepemimpinan sekolah yang kuat, pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif, budaya mutu, *teamwork* yang kompak, cerdas dan dinamis, kemandirian, partisipasi warga sekolah dan masyarakat, keterbukaan (transparansi) manajemen, kemauan untuk berubah (psikologis dan fisik), evaluasi dan perbaikan

⁷Husnul Yaqin, *Kapita Selekta Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, (Banjarmasin: Antasari Press, 2011), hlm. 160.

⁸Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 34.

⁹E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 126

¹⁰ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), hlm. 89

berkelanjutan, responsif dan antisipatif terhadap kebutuhan, akuntabilitas, dan sustainabilitas.

Dalam proses tercapainya kepala sekolah yang profesional ada beberapa faktor penghambatnya misal seperti proses pengangkatan kepala sekolah yang tidak transparan, rendahnya mental kepala sekolah yang ditandai dengan kurangnya motivasi dan semangat kerja serta kurangnya disiplin dalam melaksanakan tugas, datang terlambat, wawasan kepala sekolah yang masih sempit, serta banyak faktor lain yang menghambat tumbuhnya kepala sekolah yang profesional untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Uray Iskandar mengemukakan bahwa kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan pada tingkat sekolah. Kepala sekolah merupakan pemimpin satuan pendidikan yang bertanggung jawab meningkatkan kualitas pendidikan. Menurut Busher Barker menyatakan bahwa pemimpin merupakan mediator dalam hubungan sosial dan kurikulum bagi seluruh staf, siswa, dan orang tua untuk menciptakan pengajaran dan pembelajaran yang relevan dan sesuai dengan perubahan. Kepemimpinan yang dimaksud adalah kepala sekolah. kepala sekolah adalah sebagai bagian pelaku dari kepemimpinan pendidikan berperan dalam memimpin dan mengelola tim kerja untuk mencapai tujuan organisasi.¹¹

Keberhasilan dalam mewujudkan fungsi dan tujuan pendidikan memang sangat dipengaruhi oleh kepala sekolah namun ada hal lain yang mempengaruhinya yaitu guru, siswa, pegawai tata usaha, dan tenaga kependidikan lainnya. Selain itu juga harus didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai. Untuk membentuk manusia yang sesuai dengan tujuan pembangunan nasional, yang pada hakekatnya bertujuan meningkatkan kualitas manusia dan seluruh masyarakat Indonesia yang maju, modern berdasarkan Pancasila, maka dibutuhkan tenaga pendidikan yang berkualitas.

Kualitas kepala sekolah sebagai manajer sangat dipengaruhi oleh kinerja (*capability*) manajerial yang dimiliki dalam upaya memberdayakan guru sehingga terwujud guru yang profesional yang selalu ingin mengaktualisasi dalam bentuk peningkatan mutu pendidikan. Kepala sekolah mempunyai kapasitas intelektual, emosional, dan spiritual yang baik serta berwawasan luas dan futuristik.

Kapasitas intelektual diperlukan dalam mencermati, memahami, dan menganalisis setiap informasi yang diperoleh. Kapasitas emosional diperlukan dalam menghadapi

¹¹ Eliyanto, *Manajemen & Kepemimpinan Pendidikan Islam I*, (Kebumen: IAINU Kebumen, 2018), hlm. 35

berbagai tekanan dan dalam membangun hubungan. Sedangkan kapasitas spiritual diperlukan pada saat melakukan pengambilan keputusan agar keputusan yang diambil merupakan keputusan yang berpihak pada kebenaran. Adapun wawasan yang luas dan futuristik merupakan modal dasar dalam membaca tanda-tanda perubahan lingkungan sekolah sehingga dapat membawa sekolah yang dipimpinnya tetap eksis dalam kondisi perubahan yang terus terjadi.¹²

Kemampuan dan tanggung jawab pemimpin ini dapat dilihat dari bagaimana cara ia memimpin, sebagaimana teori kepemimpinan dari Ki Hajar Dewantara dalam Suradji dan Martono, ”*ing ngarsa sung talada, Ing Madya Mangun Karsa, Tutwuri Handayani*”.¹³ (Pemimpin harus mengedepankan dalam memberi suri teladan kepada yang dipimpin, dalam berkarya mampu mengedepankan semangat pantang menyerah, dalam melaksanakan tugas sehari-hari memberi dorongan bawahannya untuk berhasil).

Seorang kepala sekolah/ madrasah sebagai pemimpin pendidikan menghadapi tanggung jawab yang berat, untuk itu ia harus memiliki persiapan memadai, baik mental maupun psikologis dalam mengemban tugasnya, terutama dalam menghadapi segala permasalahan dan tantangan yang harus dihadapi untuk menciptakan dan memberikan kenyamanan bagi guru dan siswa di sekolah.

Kemampuan seorang Kepala sekolah/ madrasah dalam memimpin sangat berpengaruh dalam meningkatkan kerja guru maupun meningkatkan dan menciptakan proses pembelajaran yang tepat guna (efektif) dan tepat sasaran. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah/ madrasah akan berpengaruh pada proses penciptaan kenyamanan, ketertiban proses pembelajaran, terutama pada disiplin kerja guru dan kinerja guru serta prestasi belajar dari siswa sekolah tersebut.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah yaitu pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama. Menurut Veithzal Rivai dalam Baharuddin dan Umiarso, gaya kepemimpinan

¹² E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan...*, hlm. 90

¹³ Gatot Suradji dan Engelbetus Martono, *Ilmu dan Seni Kepemimpinan*, (Bandung: Pustaka Reka Cipta, 2014), hlm. 21

adalah Sekumpulan ciri yang digunakan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku atau strategi yang disukai atau yang diterapkan pemimpin.¹⁴

Dalam memimpin sebuah organisasi ataupun lembaga seorang pemimpin akan menampilkan gaya atau perilakunya dalam memimpin dan mempengaruhi perilaku orang lain yang ada di organisasi tersebut. Sehingga seorang kepala sekolah dapat memakai beberapa gaya kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungan, karakteristik atau budaya organisasi sekolah itu sendiri. Karakteristik sekolah sebagai organisasi pendidikan akan berpengaruh terhadap keefektifan gaya kepemimpinan yang diterapkan.

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

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dapat mempengaruhi terciptanya dan tercapainya tujuan sekolah yang hendak dicapai. Oleh karena itu kegagalan dan keberhasilan sekolah itu sendiri banyak ditentukan oleh kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak di tempuh untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan.¹⁵

Gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah bermacam-macam, ada yang menunjukkan model gaya otokratis, yaitu melakukan dan mengambil kebijakan sendiri dalam keputusan, misalnya dalam hal penerimaan siswa baru dan pengangkatan wakil-wakil kepala sekolah, dan ada juga yang bersifat demokratis, yakni dalam hal pembagian tugas mengajar guru. Dalam situasi yang lain, yakni terhadap guru yang sudah lama bertugas dan kepangkatannya lebih tinggi, kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah hanya

¹⁴ Baharuddin & Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 51

¹⁵ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), hlm.

sekedarnya saja atau mendekati pada model *Laissez Faire*. Hal ini disebabkan adanya ketidaknyamanan untuk menegur langsung kepada guru, yang pada akhirnya terjadi proses pembiaran.

Berdasarkan hal diatas Hersey dan Blanchard mengembangkan gaya-gaya kepemimpinan tersebut ke dalam gaya kepemimpinan yang situasional berdasarkan tingkat kematangan pemimpinnya, yang meliputi “*telling, selling, participating dan delegating*”.¹⁶ Dari gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah di atas dapat dianggap bahwa gaya tersebut mampu memengaruhi kinerja guru.

Seluruh perangkat sekolah seperti kepala sekolah, guru, siswa, pegawai atau karyawan harus senantiasa bekerja sama, saling mendukung satu sama lain, sehingga tujuan yang sudah ditentukan dapat tercapai. Maka dari itu sukses atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya itu tergantung dengan kemampuan kepala sekolah dalam menciptakan suasana kerjasama agar dengan mudah dapat menggerakkan sumber daya manusia yang ada, sehingga tujuan yang telah ditentukan dapat di capai dengan lebih mudah.

Berkaitan dengan masalah peningkatan kinerja guru di sekolah, faktor penting yang tidak dapat diabaikan adalah motivasi, keterbukaan manajemen kepala sekolah, dan pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang ideal dan sesuai dengan langkah kerja yang benar. Pada dasarnya guru memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi dan meningkatkan kinerja, namun banyak faktor yang menghambat mereka dalam mengembangkan berbagai potensinya secara optimal. Oleh karena itu, perlu suatu pengawasan dan pembinaan terus menerus dan kontinu.

Perlu diketahui bahwa guru merupakan faktor utama dalam melaksanakan dan menjalankan roda pendidikan, meskipun fasilitasnya lengkap dan canggih. Bila tidak ditunjang oleh keberadaan guru yang berkualitas, maka mustahil juga dan akhirnya akan menimbulkan proses belajar dan pembelajaran yang kurang maksimal. Guru merupakan pelaksana pendidikan nasional yang merupakan kunci utama keberhasilan pendidikan. Keberadaan guru sebagai unsur utama tenaga kependidikan yang merupakan faktor yang sangat strategis dan keseluruhan penggerak pendidikan.

¹⁶ Stephen P. Robbins and Mary Coulter, *Manajemen Jilid 1*, alih Bahasa Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera,(Jakarta: Penerbit Erlangga, 2010), hlm. 64

Dalam proses belajar mengajar berlangsung seharusnya guru menggunakan kurikulum yang telah ditetapkan oleh pemerintah yakni kurikulum 2013 untuk menjalankan tugasnya sebagai seorang guru yang mendidik, mengajar dan membina. Dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah, baik sekolah negeri maupun sekolah swasta masih ada guru yang belum dapat melaksanakan pengajaran dengan kurikulum 2013 dengan baik dan optimal. Terutama mereka yang sampai saat ini belum bisa mendapat kesempatan untuk mendapatkan pelatihan tentang kurikulum 2013 ini. Rendahnya kinerja ada tiga faktor yang mempengaruhi:

1. Kemampuan pribadi untuk melakukan pekerjaan tersebut (*Ability-A*)
2. Tingkat usaha yang dicurahkan (*Effort-E*)
3. Dukungan organisasi (*Support-S*)¹⁷

Guru dalam proses pembelajaran di kelas dipandang dapat memainkan peran penting terutama dalam membantu peserta didik untuk membangun sikap positif dalam belajar, membangkitkan rasa ingin tahu, mendorong kemandirian dan ketepatan logika intelektual, serta menciptakan kondisi-kondisi untuk sukses dalam belajar.¹⁸ Proses pembelajaran berlangsung dengan baik apabila didukung oleh guru yang mempunyai kompetensi dan kinerja yang tinggi, sebab guru merupakan ujung tombak dan pelaksana terdepan pendidikan anak-anak di sekolah dan sebaliknya akan mampu menumbuh semangat dan motivasi belajar siswa yang lebih baik dan pada akhirnya mampu meningkatkan kualitas pembelajaran, peningkatan prestasi pendidikan merupakan sesuatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan sumber daya manusia (SDM) itu sendiri.

Tugas dan kewajiban guru baik yang terkait langsung dengan proses belajar mengajar maupun tidak terkait langsung, sangatlah berpengaruh pada hasil belajar mengajar. Bila siswa mendapatkan nilai yang tinggi, maka guru mendapat pujian, dan juga sebaliknya bila siswa mendapat nilai yang rendah, guru juga kadang dikatakan berkualitas rendah. Oleh karena itu, perlu diperhatikan dengan sungguh - sungguh bagaimana memberikan prioritas kepada guru agar selalu dapat meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas sebagai guru. Untuk meningkatkan kinerjanya, seorang guru harus memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Baik itu motivasi karena kebutuhan dirinya sendiri, ataupun karena

¹⁷ M. Daryanto, *Fungsi dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), hlm.5

¹⁸ Subranur Tesa Trianda, Yoseph Thomas dan Achmadi, *Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas X Pada Mata Pelajaran Ekonomi Di SMA*. Diakses dari <https://media.neliti.com>

adanya rangsangan dari luar. Kebutuhan manusia yang paling tinggi menurut Maslow adalah aktualisasi diri.¹⁹

Kinerja guru juga merupakan faktor yang menentukan berkualitas tidaknya sebuah lembaga sekolah. Sebab kinerja guru adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang guru. Sebagaimana yang disampaikan oleh Wirawan, bahwa “Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”.²⁰ Sedangkan menurut Barnawi dan Mohammad Arifin, mengatakan bahwa, “kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi”.²¹

Kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar dan membimbing, mengarahkan, dan memandu siswa dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya.²² Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar-mengajar dikelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Kinerja mengajar yang baik dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup kemampuan intelegensi, sikap, minat dan persepsi, motivasi kerja dan pengalaman kerja. Sedangkan faktor eksternal mencakup sarana prasarana, gaya kepemimpinan kepala sekolah, supervisi kepala sekolah, struktur tugas, intensif, suasana kerja dan lingkungan kerja.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomis.²³ Untuk memiliki kinerja yang baik para guru juga harus memenuhi tuntutan dan kewajibannya sebagai seorang guru. Mengikuti pelatihan dan pendidikan profesi menjadi salah satu kewajiban. Selain itu mengajar dengan jam kerja yang

¹⁹ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara 2016), hlm. 41.

²⁰Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2012), hlm. 5.

²¹Barnawi & Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2012), hlm.12.

²² Mukhtar, *Desain Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta: Misaka Galiza, 2003), hlm. 84

²³ Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 226

padat juga menjadi kewajiban. Oleh karena itu banyak guru yang mengalami stress. Dimana guru yang mengalami stress tidak dapat menguasai dirinya dan tidak bisa bekerja dengan baik.

Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan wawancara langsung kepada kepala sekolah maupun guru kelas, terdapat guru yang mengajar di kelas masih berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu ke waktu sehingga merasa menguasai materi diluar kepala dan tidak mau mengubah kepada hal-hal yang baru termasuk metode pembelajaran, penggunaan media, sistem penilaian yang kurang dipahami dan mengajar secara hafalan atau tanpa persiapan mengajar sebelumnya. Selain itu mereka juga masih merasa nyaman dan lebih cocok dengan cara pembelajaran yang sudah mereka lakukan selama ini.

Keberhasilan dari kepala sekolah bisa kita ketahui dari bagaimana kinerja para guru dan juga prestasi belajar siswa di sekolah tersebut. Apabila gaya kepemimpinan yang kepala sekolah terapkan dapat meningkatkan atau membentuk guru yang disiplin dan juga berkualitas maka pembelajaran di sekolah tersebut tentu dapat membantu dalam mencapai tujuan dari sekolah. Selain itu, berhasil atau tidaknya gaya kepemimpinan yang dipilih oleh kepala sekolah juga bisa dilihat dari prestasi siswanya.

Dalam memaksimalkan kinerja kepala sekolah dan guru tentu harus berpedoman pada visi dan misi sekolah agar tidak keluar dari jalurnya. Selain berpedoman pada visi dan misi sekolah, kepala sekolah juga harus berpedoman pada visi dan misi pemerintah daerah dan dinas pendidikan. Seperti SD Negeri 2 Sumberejo yang merupakan Sekolah Dasar Negeri juga harus tetap berpedoman pada visi dan juga misi. Adapun visi SD Negeri 2 Sumberejo yaitu *“Terwujudnya Siswa yang berkepribadian Luhur, Mandiri serta dapat menguasai IMTAQ dan IPTEK”*.²⁴

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di Sekolah Dasar Negeri 2 Sumberejo Kecamatan Wadaslintang Kabupaten Wonosobo, peneliti melihat bahwa ada upaya-upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah tersebut dalam meningkatkan citra SD Negeri 2 Sumberejo. Berbagai upaya-upaya dan kebijakan telah dilakukan oleh kepala sekolah selaku pemimpin dalam lembaga tersebut. Tetapi segala upaya dan kebijakan yang di terapkan di SD Negeri 2 Sumberejo ini tidak semata-mata berasal dari kepala sekolah melainkan

²⁴ Hasil Dokumentasi pada tanggal 15 Januari 2021.

didasari oleh pemikiran para guru yang ada di sekolah tersebut. Banyak tugas yang diberikan kepala sekolah kepada guru sebagai bawahannya dengan mempertimbangkan kemampuan yang dimiliki oleh setiap guru.²⁵⁾

Prestasi belajar siswa merupakan hasil yang siswa peroleh selama mereka mengikuti pembelajaran di sekolah. Selain itu prestasi belajar siswa juga dapat diartikan sebagai penguasaan tentang materi-materi yang selama ini dipelajari bersama guru di sekolah. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi belajar siswa. Bisa berasal dari internal siswa itu sendiri maupun dari eksternal. Jika output dari siswanya baik maka bisa dikatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah terapkan memang tepat. Keberhasilan atau prestasi yang didapatkan oleh siswa merupakan wujud keberhasilan dari kepala sekolah dalam menjalankan tugas kepemimpinannya sehingga timbul kesadaran guru untuk melaksanakan apa yang dikehendaki oleh kepala sekolah. Dalam hal ini efektif atau tidaknya kepemimpinan seorang pemimpin tergantung pada kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya. Untuk mencapai kinerja yang baik, guru dituntut untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya. Kinerja guru yang baik akan berdampak positif terhadap prestasi belajar siswa.

Sedangkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan guru-guru dikatakan bahwa kepala sekolah masih belum menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal untuk memimpin bawahannya. Karena banyak dari kebijakan yang dilaksanakan di sekolah bukan berasal dari pemikiran seorang kepala sekolah selaku pemimpin, tetapi kebijakan tersebut didasari oleh pemikiran para guru yang ada di sekolah tersebut. Karena sebagian besar guru yang ada di sekolah tersebut lebih lama menjadi guru dan tentunya lebih berpengalaman. Kurangnya monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap program-program sekolah serta kinerja para guru di sekolah dan juga prestasi belajar siswa.²⁶ Hal ini juga menjadi salah satu alasan peneliti ingin mengadakan penelitian di sekolah ini.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk membahas mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa Di SD Negeri 2 Sumberejo Kecamatan Wadaslantang Kabupaten Wonosobo”.

²⁵ Hasil Observasi pada tanggal 15 Januari 2021.

²⁶ Hasil Wawancara dengan Ibu Parni, S.Pd.MM.Pd pada tanggal 15 Januari 2021.

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah kepemimpinan situasional kepala sekolah berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa di SD Negeri 2 Sumberejo Kecamatan Wadaslintang Kabupaten Wonosobo?
2. Apakah ada pengaruh kinerja guru terhadap prestasi belajar siswa di SD Negeri 2 Sumberejo Kecamatan Wadaslintang Kabupaten Wonosobo?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan situasional kepala sekolah dan kinerja guru secara simultan terhadap prestasi belajar siswa di SD Negeri 2 Sumberejo Kecamatan Wadaslintang Kabupaten Wonosobo?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Ada atau tidaknya pengaruh kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap prestasi belajar siswa di SD Negeri 2 Sumberejo Kecamatan Wadaslintang Kabupaten Wonosobo.
2. Adakah pengaruh kinerja guru terhadap prestasi belajar siswa di SD Negeri 2 Sumberejo Kecamatan Wadaslintang Kabupaten Wonosobo.
3. Pengaruh kepemimpinan situasional kepala sekolah dan kinerja guru secara simultan terhadap prestasi belajar siswa di SD Negeri 2 Sumberejo Kecamatan Wadaslintang Kabupaten Wonosobo.

D. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan pasti dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti khususnya dan bagi seluruh komponen yang terlibat dalam penelitian ini. Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritik
 - a. Mengembangkan pengetahuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dan kinerja para guru terhadap prestasi belajar siswa.

- b. Mengembangkan wawasan mengenai kepemimpinan situasional kepala sekolah untuk mencapai tujuan, visi dan misi sekolah.
- c. Mengembangkan pengetahuan dan pemahaman kepala sekolah serta guru mengenai gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru dan prestasi belajar siswa.

2. Manfaat Praktik

- a. Sebagai bahan masukan bagi kepala sekolah dalam menentukan langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja guru dan prestasi belajar siswa.
- b. Memberi dorongan kepada para guru untuk meningkatkan kinerjanya melalui kepemimpinan kepala sekolah, sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut.
- c. Memberikan masukan kepada kepala sekolah dan guru dalam menentukan langkah yang tepat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

E. Sistematika Penulisan Tesis

Untuk mempermudah dalam memperoleh gambaran singkat mengenai isi Tesis, secara rinci alur pembahasannya sebagai berikut:

1. Bagian awal

Bagian ini terdiri dari; Halaman Judul, Abstrak, Halaman Pengesahan, Penjelasan Keaslian Tesis, Halaman Persembahan, Motto, Kata Pengantar, Daftar Isi, Daftar Tabel, Daftar Gambar dan Daftar Lampiran.

2. Bagian Isi

Bab I : PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan tentang

- A. Latar Belakang Masalah.
- B. Rumusan Masalah.
- C. Tujuan Penelitian.
- D. Manfaat Penelitian.
- E. Sistematika Penulisan Tesis.

Bab II : KAJIAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan tentang:

- A. Deskripsi Teori

- B. Kajian Hasil Penelitian yang Relevan
- C. Kerangka Berpikir
- D. Hipotesis Penelitian

Bab III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang;

- A. Jenis Penelitian
- B. Objek dan Waktu Penelitian
- C. Populasi atau Sampel
- D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional
- E. Teknik Instrumen Pengumpulan Data
- F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen
- G. Analisis Data

Bab IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Deskripsi Gambaran Umum Lokasi Penelitian
- B. Deskripsi Data Penelitian
- C. Pembahasan Hasil Penelitian

Bab V : PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran

3. Bagian Akhir

Pada bagian ini berisi tentang Daftar Pustaka, Lampiran-lampiran dan Daftar Riwayat Hidup.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori (Grand Teori dan Penunjang)

1. Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah

a. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat utama dalam suatu organisasi/ lembaga dalam menentukan arah dan tujuan organisasi, dengan begitu tujuan dari organisasi tersebut bisa tercapai. Tanpa adanya seorang pemimpin

dalam sebuah organisasi, maka kecil kemungkinan organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan adalah terjemahan dari kata *Leadership* yang berasal dari kata *leader*. *Leader* (Pemimpin) adalah seorang yang mengatur atau memimpin, sedangkan pimpinan adalah jabatannya dan kepemimpinan adalah kegiatan atau tugasnya sebagai pemimpin.²⁷ Ada banyak ahli manajemen yang mendefinisikan tentang kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan masalah sosial yang di dalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, baik dengan cara memengaruhi, membujuk, memotivasi maupun mengoordinasi.²⁸ Kepemimpinan dapat didefinisikan berdasarkan ciri-ciri, perilaku, pengaruh, pola interaksi, hubungan peran, dan posisi jabatan administrasi. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai sifat dan watak dari sosok pemimpin dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya dalam suatu organisasi.²⁹

Secara etimologi kepemimpinan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berasal dari kata pimpin dengan mendapat awalan *me* yang berarti menuntun, menunjukkan jalan, membimbing. Perkataan lain yang disamakan artinya adalah mengetahui, mengepalai, memandu, dan melatih.³⁰ Kepemimpinan adalah proses pengaruh social ketika seseorang dapat menarik dukungan orang lain di dalam menyelesaikan tugas bersama. Seorang individu memengaruhi orang lain untuk melakukan suatu kegiatan dan hubungan dalam sebuah kelompok atau organisasi. Kepemimpinan merupakan sebuah proses atau kepemilikan organisasi dan bukan kepemilikan individu. Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai kualitas dari organisasi melalui jaringan dan juga peran sosial.³¹

Menurut Hemhill dan Coons dalam Yukl, kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas satu kelompok ke suatu

²⁷ Novianty Djafri, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian, Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi)*, (Yogyakarta: Deepublish, 2017), hlm. 1.

²⁸ Afifuddin, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), hlm. 13.

²⁹ Eliyanto, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam...*, hlm.15.

³⁰ Senang dan Maslachah, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan Islam*, (Malang: Madani, 2018), hlm. 2.

³¹ Arita Marini, *Manajemen Pendidikan Teori dan Aplikasinya*, (Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2016), hlm

tujuan yang ingin dicapai bersama.³² Jacob & Jacques dalam Yukl, kepemimpinan adalah sebagai proses pengarahan yang berarti terhadap usaha kolektif, yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang di inginkan untuk mencapai saasaran.³³ Suharsimi Arikunto berpendapat bahwa kepemimpinan adalah usaha yang dilakukan untuk mempengaruhi anggota kelompok agar mereka dengan suka rela menyumbangkan kemampuannya secara maksimal demi pencapaian tujuan kelompok yang sudah ditentukan.³⁴

Sedangkan definisi kepemimpinan menurut Hadari Nawawi kepemimpinan merupakan kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang di lakukan.³⁵

Miftah Toha mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan norma atau perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Oleh karenanya usaha menyelaraskan persepsi di antara mempengaruhi dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting.³⁶ Sedangkan William berpendapat “*Leadership is of the spirit, compounded of personality, emotion and vision.*”³⁷

Ngalim Purwanto menyatakan kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk di dalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela dan penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa.³⁸

³²Agus Wijaya, N. Purnomolastu dan A.J. Tjahjoanggoro, *Kepemimpinan Berkarakter.*, (Surabaya: Brilian Internaional, 2015), hlm. 2.

³³Ibid.,

³⁴Dr.H. Muwahid Shulhan, Mag, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah: dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, (Yogyakarta: Sukses offset, 2012), hlm. 10.

³⁵ Ibid.,

³⁶Badrudin, *Dasar-Dasar Manajemen, Cet. 1* (Bandung: CV Alfabeta, 2013), hlm. 176.

³⁷Michael William, *Mastering Leadership*, (London: Thorogood, 2006), hlm. 14.

³⁸Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), hlm.

*“Leadership is understanding people and involving them to help you do a job. That takes all of the good characteristics, like integrity, dedication of purpose, selflessness, knowledge, skill, implacability, as well as determination not to accept failure. Artinya adalah kepemimpinan berarti memahami orang lain dan melibatkan mereka untuk melakukan pekerjaan bersama-sama. Itu memerlukan karakteristik baik, seperti integritas, dedikasi terhadap tujuan, tidak egois, berpengetahuan, berkemampuan, teguh, gigih, dan juga tidak menerima kegagalan begitu saja”.*³⁹

Mengacu pada pengertian-pengertian di atas, sebagian besar ahli mengasumsikan bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan dalam kelompok atau beberapa organisasi. Kepemimpinan dapat didefinisikan secara luas sebagai sebuah proses social dimana anggota kelompok atau organisasi memengaruhi interpretasi kejadian internal dan eksternal, pilihan tujuan atau hasil yang diinginkan, organisasi kegiatan kerja, motivasi, kemampuan, hubungan kekuasaan dan orientasi yang digunakan.⁴⁰ Kepemimpinan yang baik merupakan suatu harapan bagi tiap organisasi karena melalui kepemimpinan yang baik akan mampu menciptakan suatu kelancaran pelaksanaan program organisasi dan perwujudan tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

b. Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan sering kita jumpai dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam organisasi formal maupun organisasi informal. Gaya kepemimpinan bisa dilihat dari perilaku dan sifat seseorang yang dimunculkannya. Lashway (Smith & Piele, 2006: 77), mengemukakan bahwa *“style is the characteristic way in which a leader uses power makes decisions, and interacts with others.”* Gaya adalah karakteristik seorang pemimpin dalam menggunakan kekuasaan, membuat keputusan, dan berinteraksi dengan orang lain.⁴¹

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin tentu tidak hanya satu, sehingga seorang pemimpin dapat menentukan gaya kepemimpinan seperti apa yang akan

³⁹Basa Alim Tualeka, *25 Pemimpin Hebat*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2012). hlm. 161.

⁴⁰Arita Marini, *Manajemen Pendidikan Teori dan Aplikasinya...*, hlm 66.

⁴¹Eliyanto, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam...*, hlm. 26.

diterapkan dalam organisasi mereka. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin diduga akan sangat mempengaruhi kondisi kerja, dimana akan berhubungan dengan bagaimana guru menerima suatu gaya kepemimpinan, senang atau tidak, suka atau tidak. Di satu sisi gaya kepemimpinan tertentu diduga dapat menyebabkan peningkatan kinerja disisi lain dapat menyebabkan penurunan kinerja.⁴² Gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah cara yang digunakan seorang kepala sekolah dalam mempengaruhi bawahannya agar secara sukarela dan penuh dengan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang harus dilaksanakan demi mencapai tujuan organisasi.⁴³

Moeljono dan Sudjamiko mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai perwujudan dari kepemimpinan yang memberikan *human touch* pada hirarki.⁴⁴ Sedangkan Michael memaknai bahwa kepemimpinan merupakan roh yang diperkuat adanya kepribadian dan emosi. Merujuk pada Danim, pemimpin yang efektif mampu menguasai semua gaya dan mengenali kapan dan dengan siapa gaya itu akan digunakan.⁴⁵ Berdasarkan beberapa pengertian gaya kepemimpinan di atas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam memimpin, mendorong, mempengaruhi serta mengendalikan seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang sudah disepakati.

Kepala sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab yang cukup berat dan untuk menjalankan fungsinya secara optimal, seorang kepala sekolah harus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dan efektif. Maka dari itu seorang kepala sekolah hendaknya memang orang-orang yang benar-benar paham atau menguasai manajemen kepemimpinan. Dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki diharapkan kepala sekolah nantinya dapat melakukan perbaikan mutu pelayanan bahkan menciptakan guru yang berkualitas. Sehingga nantinya akan lebih mudah

⁴² Julina Aisyafarda dan Alit Sarino, *Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Sebagai Determinan Kinerja Guru* dalam Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol. 4 No. 2, Juli 2019, hal. 228-237. Diakses dari <https://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/view/18018/pdf>

⁴³Asep Saeful Hamdi dan E. Bahruddin, *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*. (Yogyakarta: Deepublish, 2014), hlm. 34.

⁴⁴Djoko santoso Moeljono & Steve Sudjatmiko, *Corporate Culture Challenge To Excellence*, (Jakarta : Alex Media Komputindo, 2007), hlm. 159.

⁴⁵Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 98.

dalam meningkatkan prestasi belajar siswa dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan dengan mudah.⁴⁶

Adapun ciri-ciri untuk menjadi seorang pemimpin yang ideal adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki kompetensi sesuai dengan zamannya. Artinya kompetensi yang dimilikinya sangat berguna untuk diterapkan pada saat itu, dan kompetensi tersebut diakui oleh banyak pihak serta pakar khususnya. Misalnya, pada saat situasi ekonomi sedang mengalami fluktuasi dan inflasi yang tidak diharapkan, maka pemimpin perusahaan masih mampu mempertahankan perusahaan dengan segala karyawan yang dimiliki.
- 2) Memahami setiap permasalahan secara lebih dalam dibandingkan dengan orang lain, serta mampu memberikan keputusan terhadap permasalahan tersebut.
- 3) Mampu menerapkan konsep “*the right man and the right place*” secara tepat dan baik. Artinya mampu menempatkan orang sesuai dengan tempatnya dan kemampuan atau kompetensi yang dimilikinya. Artinya pemimpin adalah yang bisa melihat setiap potensi yang dimiliki oleh seseorang dan menempatkan potensi tersebut sesuai dengan tempatnya.⁴⁷

Memahami lebih dalam tentang ciri-ciri pemimpin ada baiknya kita melihat pendapat yang dikemukakan oleh George R. Terry yang mengemukakan delapan ciri-ciri dari pemimpin yaitu:

- 1) *Energy*: mempunyai kekuatan mental dan fisik.
- 2) Stabilitas emosi: seorang pemimpin tidak boleh berprasangka jelek terhadap bawahannya, ia tidak boleh cepat marah dan percaya pada diri sendiri harus cukup besar.
- 3) *Human relationship*: mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia.
- 4) *Personal motivation*: keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar, dan dapat memotivasi diri sendiri.
- 5) *Communication skill*: mempunyai kecakapan untuk mengajarkan, menjelaskan, dan mengembangkan bawahannya.

⁴⁶Dr. Abdul Rahmat dan Dr. Syaiful Kadir, *Kepemimpinan Pendidikan dan Budaya Mutu*. (Yogyakarta: Zahr Publishing, 2017), hlm. 64.

⁴⁷Irham Fahmi. *Pengantar Ilmu Kepemimpinan*, (Depok: Rajawali Pers, 2018), hlm. 6.

- 6) *Teaching skill*: mempunyai kecakapan untuk berkomunikasi.
- 7) *Social skill*: mempunyai keahlian di bidang sosial, supaya terjamin kepercayaan dan kesetiaan bawahannya. Ia harus suka menolong, senang jika bawahannya maju, peramah, serta luwes dalam pergaulan.
- 8) *Technical competent*: mempunyai kecakapan menganalisis, merencanakan, mengorganisasi, mendelegasikan wewenang, mengambil keputusan, dan mampu menyusun konsep.⁴⁸

Kepala Sekolah memiliki kedudukan yang strategis sebagai motor dan menggerakkan serta memotivasi bawahan, mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu keberadaannya mutlak diperlukan karena tidak mungkin digantikan oleh fungsi dan peran yang lain. Pada tingkat sekolah menengah, kepala sekolah sebagai figur kunci dalam mendorong perkembangan dan kemajuan sekolah. Pemimpin yang efektif adalah ia yang memadukan struktur inisiasi tinggi dan konsiderasi tinggi. Pegawai di posisi tinggi dan pegawai di posisi rendah cenderung mengevaluasi kontribusi dimensi perilaku pemimpin secara berlawanan di dalam menilai keefektivitasan.⁴⁹

Kepala sekolah tidak hanya memiliki tanggung jawab dan memiliki otoritas dalam program-program sekolah, kurikulum, dan keputusan personil tetapi juga memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan akuntabilitas keberhasilan memperkuat manajemen kepemimpinan. Oleh karena itu, agar manajemen ini terbentuk kepala sekolah harus pandai, cerdas dan memiliki strategi dalam memimpin kelompok serta cerdas pula dalam pendelegasian tugas dan wewenang.

Di antara tugas dan tanggung jawab yang dilakukan kepala sekolah menurut Nurkholis sebagai berikut:

- 1) Kepala sekolah sebagai evaluator, yaitu melakukan pengukuran seperti kehadiran, kerajinan dan pribadi para guru, tenaga kependidikan, administrator sekolah dan siswa. Data hasil pengukuran tersebut kemudian dipertimbangkan dan dibandingkan yang akhirnya dilakukan evaluasi.

⁴⁸Ibid., hlm. 12.

⁴⁹Arita Marini, *Manajemen Pendidikan Teori dan Aplikasinya...*, hlm 74.

- 2) Kepala sekolah sebagai administrator Kepala sekolah memiliki dua tugas utama yaitu: *Pertama*, sebagai pengendali struktur organisasi. *Kedua*, melaksanakan administrasi substantif yang mencakup administrasi kurikulum, kesiswaan, personalia, keuangan, sarana, hubungan dengan masyarakat dan administrasi umum.
- 3) Kepala Sekolah sebagai Supervisor, kepala sekolah berkewajiban untuk memberikan pembinaan atau bimbingan kepada para guru dan tenaga kependidikan serta administrator lainnya.
- 4) Kepala sekolah sebagai manajer, yaitu harus memerankan fungsi manajerialnya dengan cara melakukan proses perencanaan, menggerakkan, dan mengkoordinasikan (*planning, organizing, actuating, dan controlling*).⁵⁰
- 5) Kepala sekolah sebagai leader, kepala sekolah harus mampu menggerakkan orang lain agar secara sadar dan sukarela melaksanakan kewajibannya secara baik sesuai dengan yang diharapkan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan.
- 6) Kepala sekolah sebagai motivator, kepala sekolah harus selalu memberikan motivasi kepada guru dan tenaga kependidikan dan administrator sehingga mereka bersemangat dan bergairah dalam menjalankan tugasnya.

Gaya kepemimpinan yang sama tidak akan menjamin keberhasilan dalam segala situasi yang ada. Pemimpin yang efektif merupakan pemimpin yang memiliki perhatian yang tinggi terhadap produk dan orang-orang pada organisasi tersebut. Factor-faktor situasional memengaruhi efektivitas pemimpin.⁵¹ Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, bahwa gaya kepemimpinan itu ada beberapa macam dan kepala sekolah harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat bagi organisasi yang dipimpinnya. Karti Kartono menyebutkan bahwa tipe/ gaya kepemimpinan itu ada delapan. Namun berbeda dengan pendapat dari Asnawir yang menyebutkan bahwa gaya/ tipe kepemimpinan itu ada 5 macam, yaitu gaya kepemimpinan otokrasi, demokrasi, *laissez-faire*, pseudodemokrasi dan situasional.⁵²

⁵⁰Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model, dan Aplikasi*, (Jakarta: Grasindo, 2003), hlm. 120.

⁵¹ Arita Marini, *Manajemen Pendidikan Teori dan Aplikasinya...*, hlm 74.

⁵² Dr.H. Undang Ruslan Wahyudin, *Manajemen Pendidikan (Teori dan Praktik dalam Penyelenggaraan Sistem Pendidikan Nasional)*, (Yogyakarta: Deepublish, 2020), hlm. 36.

Model kepemimpinan situasional dikembangkan oleh Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard di Pusat Studi Kepemimpinan pada akhir tahun 1960. Menurut kepemimpinan situasional, tidak ada satu pun cara yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain.⁵³ Gaya kepemimpinan Situasional merupakan kepemimpinan yang memfokuskan pada pengikutnya. Kondisi dan situasi merupakan hal yang penting dalam kepemimpinan situasional.⁵⁴ Kepemimpinan situasional merupakan pengembangan dari kepemimpinan tiga dimensi, yang didasarkan pada hubungan antara tiga faktor, yaitu perilaku tugas, perilaku hubungan, dan kematangan. Perilaku merupakan pemberian petunjuk oleh pimpinan terhadap bawahan meliputi penjelasan tertentu, apa yang harus dikerjakan, bilamana, dan bagaimana mengerjakannya, serta mengawasi mereka. Kepemimpinan situasional ini merupakan teori kontingensi yang memfokuskan pada anggota organisasi sebagai bawahan. Perilaku hubungan merupakan ajakan yang disampaikan oleh pemimpin melalui komunikasi dua arah. Sedangkan kematangan adalah kematangan dan kemauan anak buah dalam mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada mereka.⁵⁵ Jadi kepemimpinan situasional adalah kepemimpinan yang di dasarkan pada hubungan saling mempengaruhi antara tingkat bimbingan dan arahan yang diberikan pemimpin, tingkat dukungan sosioemosional yang disajikan pemimpin dan tingkat kesiapan yang diperlihatkan bawahan.⁵⁶

Kepemimpinan situasional menurut Hersey dan Blanchard didasarkan pada saling berhubungannya di antara hal-hal berikut ini:

- 1) Jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan
- 2) Jumlah dukungan sosio emosional yang diberikan oleh pimpinan.
- 3) Tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi, atau tujuan tertentu.

⁵³ AgusArizal, Aswandi dan MasluyahSuib, *Pengaruh Kepemimpinan Situasional Dan Pemberian Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD*, hlm. 9. Diakses dari <https://jurnal.untan.ac.id>

⁵⁴ *Ibid.*, hlm., 39.

⁵⁵ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 115.

⁵⁶ Ngurah Suyadnya, Nyoman Natajaya dan Gusti. Ketut. Arya Sunu, *Korelasi Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Guru Sma Negeri 1 Tampaksiring*, e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan (Volume 4 Tahun 2013). Diakses dari <https://ejournal-pasca.undiksha.ac.id>

Kepemimpinan situasional ini melibatkan variabel situasi seperti pemimpin, pengikut, atasan, organisasi, tuntutan kerja dan waktu, namun yang menjadi penekanan utama tetap terletak pada hubungan pemimpin dengan yang dipimpin. Pengikut atau seseorang yang dipimpin merupakan suatu faktor yang paling menentukan dalam suatu peristiwa kepemimpinan.⁵⁷

Teori gaya kepemimpinan situasional ini akan efektif jika disesuaikan dengan tingkat kemampuan para bawahan. Makin matang bawahan, maka pemimpin harus mengurangi perilaku tugas dan menambah perilaku hubungan. Apabila bawahannya bergerak mencapai tingkat rata-rata kematangan, pemimpin harus mengurangi perilaku tugas dan perilaku hubungan. Ketika bawahan sudah mencapai tingkat kematangan penuh dan sudah mandiri, pemimpin dapat mendelegasikan wewenang kepada bawahannya tersebut.⁵⁸

Dalam kepemimpinan situasional ini, Hersey dan Blanchard, mengemukakan empat gaya kepemimpinan seperti *Telling*, *Selling*, *Participating* dan *Delegating*.⁵⁹

- 1) *Telling* (Gaya Mendikte), yaitu perilaku pemimpin dengan tugas tinggi dan hubungan rendah. Gaya ini mempunyai ciri komunikasi satu arah dan pemimpin yang berperan dan mengatakan apa, bagaimana, kapan dan dimana tugas harus dilaksanakan.⁶⁰ Gaya ini diterapkan jika bawahan dalam tingkat kematangan yang rendah dan memerlukan petunjuk serta pengawasan yang jelas.⁶¹
- 2) *Selling* (Gaya Menjual), yaitu perilaku dengan tugas tinggi dan hubungan tinggi. Pengarahan masih dilakukan oleh pemimpin, namun sudah mulai mencoba hubungan dua arah.⁶² Gaya ini diterapkan jika bawahan dalam tingkat kematangan yang rendah sampai moderat. Mereka sudah memiliki

⁵⁷ DR.H. Dadi Permadi dan DR. H. Daeng Arifi. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah*, (Bandung: PT Sarana Pancakarya Nusa, 2018). hlm. 50.

⁵⁸Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah...*, hlm. 115.

⁵⁹DR.H. Dadi Permadi dan DR. H. Daeng Arifi. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah...*, hlm. 52.

⁶⁰Ibid., hlm. 52.

⁶¹Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah...*, hlm. 116.

⁶²DR.H. Dadi Permadi dan DR. H. Daeng Arifi. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah...*, hlm. 52.

kemauan untuk melakukan tugas, tetapi belum didukung oleh kemampuan yang memadai.⁶³

- 3) *Participating* (Gaya Melibatkan Diri), yaitu perilaku hubungan tinggi dan tugas rendah. Pemimpin dan pengikut sama-sama memberikan andil dalam mengambil keputusan melalui komunikasi dua arah, kemudian yang dipimpin cukup mampu dan cukup berpengetahuan untuk melaksanakan suatu tugas.⁶⁴Gaya ini diterapkan jika bawahan dalam taraf kematangan moderat sampai tinggi. Sudah ada kemampuan, tetapi kurang memiliki kemauan kerja dan kepercayaan diri.⁶⁵
- 4) *Delegating* (Gaya Mendelegasikan), yaitu perilaku hubungan dan tugas rendah. Memberikan kesempatan kepada yang dipimpin untuk melaksanakan tugas mereka sendiri melalui pendelegasian dan supervisi. Orang yang dipimpin merupakan seseorang yang sudah matang dalam melakukan tugas dan matang secara psikologisnya.⁶⁶

2. Kinerja Guru

a. Definisi Kinerja Guru

Mulyasa menjelaskan bahwa kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.⁶⁷ Whitmore secara sederhana mengemukakan kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang.⁶⁸ Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Department Of Education* telah mengembangkan *Teacher Performance Assessment Instrument* yang kemudian di modifikasi oleh Depdiknas menjadi 22 alat penilaian kemampuan guru (APKG). Alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru, yaitu:

⁶³Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah...*, hlm. 116.

⁶⁴DR.H. Dadi Permadi dan DR. H. Daeng Arifi. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah...*, hlm. 52.

⁶⁵Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah...*, hlm. 116.

⁶⁶DR.H. Dadi Permadi dan DR. H. Daeng Arifi. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah...*, hlm. 52.

⁶⁷Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 136.

⁶⁸ John Withmore, *Coaching For Performance : Seni Mengarahkan Untuk mendongkrak kinerja*, terjemahan Dwi Helly Purnomo dan Louis Novianto (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 1997), hlm. 104

- 1) Rencana pembelajaran (*teaching plans and material*) atau sekarang disebut dengan *renpen* atau RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran)
- 2) Prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*)
- 3) Penilaian pembelajaran⁶⁹

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban untuk merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Pada pasal 35 menjelaskan bahwa beban tugas guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan, melaksanakan pembelajaran, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.⁷⁰

Menurut Abdurahman dan Muhidin “kinerja pegawai adalah hasil, atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan standar kerja, target, sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.⁷¹ Sedangkan menurut Marwansyah mengatakan bahwa “kinerja merupakan proses menyeluruh untuk mengamati kinerja karyawan dalam hubungan persyaratan jabatan selama jangka waktu tertentu yang mempunyai tujuan dimensi seperti menentukan relevansi kinerja individu dan kelompok dengan tujuan-tujuan organisasi, meningkatkan efektivitas unit kerja dan meningkatkan kinerja karyawan”.⁷² Sementara itu Moehariono mengemukakan bahwa :

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau institusi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika yang berlaku”.⁷³

Menurut Rivai, “kinerja guru adalah: perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan

⁶⁹Rusman, *Model-Model Pembelajaran*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 75.

⁷⁰Depdiknas. *Standar Nasional Pendidikan*, (Jakarta: Dirjen Dikdasmen, 2005), hlm. 10.

⁷¹Abdurrahman dan Muhidin, *Panduan Praktis Memahami Penelitian*, (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hlm.57.

⁷²Marwansyah., *Manajemen sumber daya manusia*,(Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 229.

⁷³Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Bogor : Ghalia. Indonesia, 2009), hlm. 61.

perannya di sekolah”⁷⁴ Menurut Simanjutak, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Untuk lebih jelasnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas.⁷⁵

Tutik Rachmawati dan Daryanto mendefinisikan kinerja guru sebagai kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya.⁷⁶ Kinerja dikatakan baik dan memuaskan jika hasilnya dapat mencapai standar yang telah ditetapkan Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas menyatakan yang bahwa secara keseluruhan kompetensi guru meliputi: penyusunan rencana pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian prestasi siswa, pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar siswa, pengembangan profesi, pemahaman wawasan pendidikan, dan penguasaan bahan kajian akademik.⁷⁷ Sedangkan tugas pokok yang harus dilaksanakan oleh seorang guru yaitu perencanaan proses, pelaksanaan proses pembelajaran dan penilaian hasil pembelajaran.⁷⁸

Semua kegiatan yang dilakukan di sekolah pada akhirnya akan bermuara pada peningkatan kualitas peserta didik sehingga guru adalah orang yang memiliki posisi terdepan dan sentral di dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Oleh karena itu, kinerja guru selalu menjadi perhatian karena merupakan faktor penentu dalam meningkatkan prestasi belajar dan berperan dalam meningkatkan kualitas lulusan sehingga kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdianya akan menjadi pusat perhatian di sekolah.

b. Prinsip - Prinsip Kinerja Guru

Penilaian kinerja terhadap guru sangat diperlukan, karena penilaian kinerja guru bermanfaat dalam mengetahui tentang perbaikan prestasi kerja, adaptasi kompetensi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penyimpangan proses Staffling, ketidak akuratan

⁷⁴Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Kencana, 2004), hlm. 309.

⁷⁵ Yakino, *Kinerja Guru*, (Kebumen: IAINU Kebumen, 2019), hlm. 35.

⁷⁶Tutik Rachmawati dan Daryanto, *Penilaian Profesi Guru dan Angka Kreditnya*, (Yogyakarta: Gava Media, 2013), hlm. 16.

⁷⁷Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2017), hlm. 56.

⁷⁸ Karina Firda, *Kinerja Guru pada Pengelolaan Kelas*, (Surakarta: Unmuh, 2018), hlm. 2.

informasional, kesempatan kerja yang adil, dan tantangan eksternal.⁷⁹ Agar penilaian kinerja guru mudah dilaksanakan serta membawa manfaat diperlukan pedoman dalam penilaian kinerja. Pedoman penilaian terhadap kinerja guru mencakup: (1) Kemampuan dalam memahami materi bidang study yang menjadi tanggung jawabnya. (2) Keterampilan methodology yaitu merupakan keterampilan yang pencapaiannya bahan pelajarann dengan metode pembelajarn yang variatif. (3) Kemampuan berinteraksi dengan peserta didik sehingga tercipta suasana pembelajaran yang kondusif . (4) Sikap profesional yang turut menentukan keberhasilan seorang guru didalam melaksanagn kegiatan pembelajran sesuai dengan panggilan seorang guru.⁸⁰

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Salah satu komponen yang penting dalam suatu pembelajaran yaitu guru. Tanpa adanya seorang guru tentu proses belajar mengajar tidak akan pernah terjadi. Oleh karena itu antara guru dan siswa tidak akan bisa dipisahkan satu sama lain dan tidak akan bias berdiri sendiri. Guru tanpa siswa tidak bisa disebut guru, begitupun sebaliknya siswa tidak akan disebut siswa jika tidak ada guru.

Hal ini sangat wajar karena posisi guru amat strategis dalam keberhasilan, penyelenggaraan dan program sekolah.⁸¹ Guru menjadi salah satu komponen atas keberhasilan siswa dan sekolah. Oleh karena itu, kinerja guru yang baik akan sangat berpengaruh terhadap prestasi siswa maupun sekolah. Sebaik-baiknya program yang direncanakan oleh sekolah dan sarana prasarana yang memadai, tapi jika kinerja gurunya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Maka tujuan sekolah yang sudah direncanakan dengan baik dan matang tidak akan pernah tercapai.

Para pemimpin tentu menyadari bahwa setiap bawahannya tentu memiliki perbedaan dalam prestasi kerja mereka. Perbedaan tersebut bisa disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja adalah:⁸²

1) Kemampuan

⁷⁹ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2013), hlm.53

⁸⁰ Ibid., hlm. 72.

⁸¹ Puerwanto, *Evaluasi Hasil Belajar*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2011), hlm. 107.

⁸² Mathis, R. L., dan J.H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 dan buku 2, Terjemahan, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), hlm. 82.

- 2) Motivasi
- 3) Dukungan yang diterima
- 4) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
- 5) Hubungan dengan organisasi.

Menurut Mulyasa, faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, yaitu:⁸³

- 1) Dorongan untuk bekerja.

Bilamana seorang guru merasa bahwa minat atau perhatiannya sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaan yang dilakukan maka guru tersebut akan memiliki dorongan untuk kerja yang tinggi.

- 2) Tanggung jawab terhadap tugas.

Seseorang yang bertanggung jawab selalu memberikan yang terbaik dari apa yang dikerjakannya. Bekerja dengan penuh tanggung jawab berarti memperhatikan hal-hal yang kecil yang dapat membuat perbedaan dari hasil yang dikerjakan. Guru memiliki tugas dan tanggung jawab dalam meningkatkan pendidikan di sekolah.

- 3) Minat terhadap tugas.

Minat merupakan rasa ketertarikan seorang guru untuk melakukan suatu hal yang diikuti oleh rasa senang sehingga akan menghasilkan kepuasan terhadap hasil yang dicapai.

- 4) Penghargaan terhadap tugas.

Agar seorang guru dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, penuh semangat dan disiplin yang tinggi sesuai tuntutan kerja, maka perlu diberikan berbagai dukungan penghargaan, terutama penghargaan yang dapat menunjang dan mempermudah dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

- 5) Peluang untuk berkembang.

Hal ini terkait dengan keberanian guru untuk bertindak sebagai pengemban program, untuk memasukkan bahan-bahan yang bersumber dari kehidupan sosial budaya di lingkungan sekolah dimana mereka berada.

- 6) Perhatian dari kepala sekolah.

⁸³ E.Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Remaja Rosdakarya, Bandung, 2007), hlm. 227.

Kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan suatu pola kerjasama antara manusia yang saling melibatkan diri dalam satu unit kerja (kelembagaan). Dalam proses mencapai tujuan pendidikan, tidak bisa terlepas dari perhatian kepala sekolah terhadap warga sekolah agar tujuan pendidikan yang telah digariskan dapat tercapai.

7) Hubungan interpersonal dengan sesama guru.

Seorang guru memang harus memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik dan dalam hal ini kemampuan komunikasi interpersonal perlu dimiliki oleh seorang guru karena ini adalah faktor utama yang berdampak pada keaktifan peserta didik dalam mengikuti proses belajar mengajar.

8) MGMP dan KKG.

Kegiatan MGMP dan KKG, sebagai organisasi atau forum musyawarah guru mata pelajaran, yang dilaksanakan setiap bulan sekali dimana guru mata pelajaran aktif dalam kegiatan bersama, mempunyai network lokal, nasional dan internasional yang kuat.

9) Kelompok diskusi terbimbing.

Dalam kelompok diskusi terbimbing akan terlihat adanya proses interaksi antara dua atau lebih individu yang terlibat saling tukar menukar pengalaman, maupun informasi, untuk memecahkan suatu masalah. Dalam kelompok diskusi terbimbing ini diharapkan dapat mempertinggi partisipasi guru secara individual dan mengembangkan rasa sosial antar sesama guru.

10) Layanan perpustakaan.

Perpustakaan berfungsi sebagai salah satu faktor yang mempercepat akselerasi transfer ilmu pengetahuan, oleh karena itu perpustakaan merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam sistem pendidikan suatu lembaga.

Gibson et al dalam Srimulyo mengemukakan ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu:⁸⁴

⁸⁴Koko Srimulyo, *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor terhadap Kinerja Perpustakaan di Kotamadya Surabaya*, (Surabaya : Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga, 1999), hlm. 49.

- 1) Variabel individual, terdiri dari :
 - a) Kemampuan dan keterampilan : mental dan fisik,
 - b) Latar belakang : keluarga, tingkat sosial, penghasilan
 - c) Demografis : umur, asal usul, jenis kelamin.
- 2) Variabel organisasional, terdiri dari :
 - a) Sumberdaya
 - b) Kepemimpinan
 - c) Imbalan
 - d) Struktur
 - e) Desain pekerjaan
- 3) Variabel psikologis, terdiri dari :
 - a) Persepsi
 - b) Sikap
 - c) Kepribadian
 - d) Belajar
 - e) Motivasi.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya faktor kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan dorongan, motivasi, semangat, arahan terhadap guru. Menurut Wahjosumidjo ada beberapa langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap kepala sekolah sebagai pemimpin dalam memotivasi para bawahannya untuk meningkatkan kinerjanya, diantaranya:⁸⁵

- 1) Pemimpin harus memahami semua perilaku bawahannya. Apa sebab perilakunya, kekuatan-kekuatan motif yang paling kuat, tujuan yang ingin dicapai, dan harapan yang diinginkan.
- 2) Di dalam memotivasi bawahan, pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang. Sebab motivasi adalah untuk bawahan bukan untuk pemimpin, oleh karenanya pemimpin harus memungkinkan bagi bawahan untuk berperilaku dan berbuat sesuai dengan tingkat kebutuhan yang diharapkan.

⁸⁵ Wahjosumidjo, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi*, (Jakarta: Ghalia, 1993), hlm.17.

- 3) Setiap pemimpin harus memberikan keteladanan sebanyak mungkin. Sebab dengan keteladanan, bawahan akan memperoleh motivasi dan contoh-contoh secara konkrit.
- 4) Pemimpin harus berbuat dan berperilaku realistik.

Susanto berpendapat bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Kedua faktor tersebut yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal ini meliputi sistem kepercayaan menjadi pandangan hidup guru, pendidikan, informasi dan komunikasi. Sedangkan untuk faktor eksternal meliputi upah kerja, sikap jujur pimpinan, suasana kerja, penghargaan, sarana penunjang kesehatan fisik dan mental.⁸⁶ Dari pendapat beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seorang guru itu ada dua macam yaitu faktor yang berasal dari dalam diri sendiri (internal) dan faktor yang berasal bukan dari diri guru tersebut atau yang disebut dengan faktor eksternal.

d. Penilaian Kinerja Guru

Untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang dikemukakan di atas, diperlukan sistem penilaian tenaga kependidikan secara transparan, objektif, dan akurat, adalah dilakukannya proses penilaian atau pengontrolan. Penilaian tenaga kependidikan bisanya lebih difokuskan pada prestasi individu, dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah.⁸⁷

Penilaian ketenagaan adalah usaha-usaha yang dilakukan untuk mengetahui secara formal (*conduite*) maupun informal (*managerial supervision*) untuk mengetahui hal-hal yang menyangkut pribadi, status, pekerjaan, prestasi kerja maupun perkembangan guru sehingga dapat dikembangkan pertimbangan nilai obyektif dalam mengambil tindakan terhadap seorang tenaga, khusus yang diperlukan untuk mempertimbangkan; kenaikan pangkat, gaji berkala, pemindahan jabatan (promosi), perpindahan wilayah kerja (mutasi). Fungsi *controlling* diarahkan untuk mengatur dan menilai sejauh mana rencana dapat dilaksanakan dan tujuan dapat direalisasikan. Dalam penilaian kinerja guru tentu ada beberapa indikator-

⁸⁶ Supardi, *Kinerja Guru...*, hlm. 39.

⁸⁷ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional...*, hlm. 157.

indikator yang digunakan untuk pelaksanaan penilaian. Adapun indikator dari penilaian kinerja guru menurut Depdiknas antara lain:

1) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap ini merupakan tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan seorang guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.⁸⁸

2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti dari penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggungjawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru. Seorang guru harus mampu dalam pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar serta penggunaan metode pembelajaran.⁸⁹

3) Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap evaluasi ini guru dituntut mempunyai kemampuan dalam menentukan cara-cara evaluasi, penyusunan, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi.⁹⁰

Kualitas kerja seseorang menurut Sulistiyorini dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi:⁹¹

- a) Unjuk kerja
- b) Penguasaan materi
- c) Penguasaan professional keguruan dan pendidikan
- d) Penguasaan cara-cara penyesuaian diri
- e) Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

⁸⁸ Supardi, *Kinerja Guru...*, hlm. 42.

⁸⁹ Ibid., hlm. 43.

⁹⁰ Ibid.,

⁹¹ Ibid., hlm. 44.

Kelima indikator ini harus dimiliki oleh seorang guru, apabila salah satu dari kelima ini ada yang tidak terpenuhi maka guru tersebut belum bisa dikatakan sebagai guru yang memiliki kinerja baik. Menurut Rebores menetapkan indikator untuk mengetahui kinerja guru meliputi: kemampuan menyelenggarakan pengajaran, kemampuan profesional dan juga kemampuan personal.⁹² Berdasarkan indikator-indikator tersebut sejalan dengan pengertian dari kinerja itu sendiri. Kinerja adalah unjuk kerja seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan sikap, pengetahuan, keterampilan dan motivasi. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator dari kinerja guru adalah sikap, pengetahuan, keterampilan dan motivasi guru.⁹³

3. Prestasi Belajar Siswa

Prestasi belajar siswa terdiri dari 3 kata yaitu prestasi, belajar dan siswa. Dari ketiga kata itu memiliki arti yang berbeda namun saling berkaitan satu sama lain. Untuk lebih jelasnya berikut ini tentang pengertian ketiga unsur tersebut.

a. Pengertian Prestasi Belajar

Prestasi belajar merupakan gabungan dari dua kata yaitu “prestasi” dan “belajar”. Kedua kata tersebut memiliki arti tersendiri. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, prestasi adalah hasil yang telah dicapai.⁹⁴ Menurut Mila Ratnawati dikutip dari buku Hamdani Hamid, prestasi adalah hasil yang telah dicapai, dilakukan atau dikerjakan oleh seseorang.⁹⁵ Prestasi juga dapat diartikan sebagai hasil yang diperoleh setelah melaksanakan kegiatan pembelajaran. Selain itu prestasi juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai individu melalui usaha yang dialami secara langsung dan merupakan aktivitas kecakapan dalam situasi tertentu.⁹⁶

⁹² Ibid., hlm. 46.

⁹³ Ibid.,

⁹⁴ Moh. Zaiful Rosyid, Mustajab dan Aminol Rosid Abdullah, *Prestasi Belajar*, (Malang: Literasi Nusantara, 2019), hlm. 5.

⁹⁵ Hamdani Hamid, *Pengembangan Sistem Pendidikan Di Indonesia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hlm. 140.

⁹⁶ Cart Witherington, *Psikologi Pendidik Terjemahan Purwanto*, (Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2003), hlm. 155.

Howard L. Kingsleny mendefinisikan belajar sebagai: *learning is the process by which behaviour (in the broader sense) is originated or changed through practice or training* (belajar adalah proses ketika tingkah laku di timbulkan atau diubah melalui praktik atau latihan).⁹⁷ Sedangkan menurut Stephen P. Robbins “*Learning is any relatively permanent change in behavior that occurs as a result of experience*” (Belajar adalah perubahan tingkah laku yang relatif permanen atau menetap yang dihasilkan dari praktik atau pengalaman).⁹⁸ Kemudian belajar juga dapat diartikan sebagai suatu proses pertumbuhan dalam diri seseorang yang ditampakkan dalam bentuk peningkatan kualitas dan kuantitas tingkah laku.⁹⁹

Belajar ialah suatu proses usaha yang dilakukan seseorang untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan, sebagai hasil pengalamannya dalam interaksi dengan lingkungan.¹⁰⁰ menurut Muhibin Syah, belajar adalah tahapan perubahan seluruh tingkah laku individual yang relatif menetap sebagai hasil pengalaman dan interaksi dengan lingkungan yang melibatkan proses kognitif.¹⁰¹ Menurut Sardiman “Belajar merupakan perubahan tingkah laku atau penampilan, dengan serangkaian kegiatan misalnya dengan membaca, mengamati, mendengarkan, meniru dan lain sebagainya”.¹⁰²

Syaiful Bahri Djamarah juga berpendapat bahwa “belajar merupakan proses kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan suatu perubahan tingkah laku dari hasil pengalaman individu dan lingkungannya yang termasuk dalam kognitif, afektif, dan psikomotor”.¹⁰³

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi belajar adalah hasil pencapaian peserta didik dalam mengerjakan tugas, melalui penguasaan pengetahuan atau keterampilan mata pelajaran yang biasanya ditunjukkan dalam bentuk test atau angka nilai yang diberikan guru.¹⁰⁴

⁹⁷Baharuddin, *Pendidikan & Psikologi Perkembangan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2009), hlm. 163.

⁹⁸Hiriyappa B, *Learning And Its theories*, (Inggris : PublishDriver, 2018), hlm. 1.

⁹⁹Sulistiyorini, *Evaluasi Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Yogyakarta: Teras, 2009), hlm. 5.

¹⁰⁰Moh. Zainul Rosyid, Mustajab dan Aminol Rosid Abdullah, *Prestasi Belajar...*, hlm., 4.

¹⁰¹Muhibin Syah, *Psikologi Belajar*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 68..

¹⁰²Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2010), hlm. 20.

¹⁰³Syaiful Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar*,(Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm. 13.

¹⁰⁴Tu'u Tulus, *Peran Disiplin pada perilaku dan Prestasi Siswa*. (Jakarta: Gramedia Widiasarana, 2004), hlm. 47.

Menurut Poerwanto prestasi belajar adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam usaha belajar sebagaimana yang dinyatakan dalam rapor.¹⁰⁵ Sedangkan menurut Nasution, prestasi belajar adalah “kesempurnaan yang dicapai seseorang dalam berfikir, merasa dan berbuat, prestasi belajar dikatakan sempurna apabila memenuhi tiga aspek yakni: kognitif, afektif dan psikomotor, sebaliknya dikatakan prestasi kurang memuaskan jika seorang siswa belum mampu memenuhi target dalam ketiga kriteria tersebut.¹⁰⁶

Menurut Mila Ratawati yang dikutip dari buku Hamdani Hamid, prestasi belajar adalah sebagian prestasi yang dicapai oleh seorang siswa pada jangka waktu tertentu dan dicatat di buku rapor sekolah.¹⁰⁷ Sedangkan menurut Nana Sudjana prestasi belajar adalah kemampuan-kemampuan yang dimiliki siswa setelah ia menerima pengalaman belajarnya.¹⁰⁸

Menurut Djalal mengemukakan bahwa “prestasi belajar siswa adalah gambaran kemampuan siswa yang diperoleh dari hasil penilaian proses belajar siswa dalam mencapai tujuan pengajaran”.¹⁰⁹ Prestasi adalah kemampuan - kemampuan yang dimiliki siswa setelah menerima pengalaman belajarnya.¹¹⁰ Prestasi belajar merupakan hasil yang telah dicapai dari suatu proses belajar yang telah dilakukan, sehingga untuk mengetahui sesuatu pekerjaan berhasil atau tidak diperlukan suatu pengukuran. “Pengukuran adalah proses penentuan luas/kuantitas sesuatu”¹¹¹. Prestasi belajar ditunjukkan dengan skor atau angka yang menunjukkan nilai-nilai dari sejumlah mata pelajaran yang menggambarkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh siswa, serta untuk dapat memperoleh nilai digunakan tes terhadap mata pelajaran terlebih dahulu.

Menurut Bloom dkk yang dikutip oleh Oemar Hamalik, mengategorikan prestasi belajar kedalam tiga ranah, yaitu:

¹⁰⁵ Puerwanto, *Evaluasi Hasil Belajar...*, hlm. 84.

¹⁰⁶ Nasution, *Pengertian Belajar*, (Bandung: Bumi Akara, 1999), hlm. 59.

¹⁰⁷ Hamdani Hamid, *Pengembangan Sistem Pendidikan Di Indonesia...*, hlm. 140.

¹⁰⁸ Nana Sudjana, *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), hlm.

22.

¹⁰⁹ Sudjana Nana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru Algensidi Iffiset, 2004),

hlm. 4.

¹¹⁰ Ibid., hlm. 24.

¹¹¹ Wayan Nurkencana dan Sunartana, *Evaluasi Hasi Belajar*, (Surabaya: Usaha Naional, 2006), hlm. 2.

- 1) Ranah kognitif, meliputi kemampuan pengetahuan, pemahaman, penerapan, analisis, sintesis, dan evaluasi.
- 2) Ranah afektif, meliputi perilaku penerimaan, sambutan, penilaian, organisasi dan karakterisasi.
- 3) Ranah psikomotorik meliputi kemampuan motorik berupa persepsi, kesiapan, gerakan terbimbing, gerakan terbiasa, gerakan kompleks, penyesuaian pola gerakan dan kreativitas.¹¹²

Pendapat Bloom sejalan dengan pendapat Engkoswara yang mengemukakan, bahwa “hasil atau produk pendidikan yang dilihat dari hasil belajar siswa adalah dalam bentuk-bentuk: “Kognitif, Afektif, Konatif, Konsep Kepribadian, Konsep Diri, Kreativitas, Penyesuaian Diri, Kematangan Kerja, dan Tanggung Jawab Kemasyarakatan”.¹¹³ Jadi prestasi belajar adalah hasil pengukuran dari penilaian usaha belajar yang dinyatakan dalam bentuk simbol, huruf maupun kalimat yang menjelaskan mengenai hasil yang diperoleh setiap anak pada setiap periode. Prestasi siswa didapatkan setelah dilaksanakan evaluasi. Dalam penelitian ini prestasi siswa diperoleh dari nilai tengah semester/ nilai akhir semester.

b. Fungsi dan Tujuan Prestasi Belajar

Menurut Arifin, prestasi belajar mempunyai beberapa fungsi sebagai berikut:

- 1) Sebagai indikator kualitas dan kuantitas pengetahuan yang telah dikuasai anak didik.
- 2) Sebagai lambang pemuasan hasrat ingin tahu.
- 3) Sebagai bahan informasi dalam inovasi pendidikan.
- 4) Sebagai indikator intern dan ekstern dari suatu institusi pendidikan.
- 5) Dapat dijadikan sebagai indikator terhadap daya serap anak didik.¹¹⁴

Kemudian tujuan dari prestasi belajar yaitu untuk:

- a) Mengetahui tingkat penguasaan siswa terhadap materi pelajaran yang telah disampaikan.
- b) Mengetahui kecakapan, motivasi, bakat, minat, dan sikap siswa terhadap program pembelajaran.

¹¹² Oemar Hamalik, *Psikologi Belajar dan Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2009), hlm.78

¹¹³ Asep Habib Idrus Alawi, *Kinerja Guru dan Hubungannya dengan Kualitas Hasil Belajar Siswa Madrasah Aliyah* dalam *Alim Journal Of Islamic Education*, hlm. 189. Diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/289529-kinerja-guru-dan-hubungannya-dengan-kual-cfb68b02.pdf>

¹¹⁴ Zainal Arifin, *Evaluasi Instruksional: Prinsip-Teknik-Prosedur*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 12.

- c) Mengetahui tingkat kemajuan dan kesesuaian hasil belajar atau prestasi belajar siswa dengan standar kompetensi dan kompetensi dasar yang telah ditetapkan.
- d) Mendiagnosis keunggulan dan kelemahan siswa dalam mengikuti kegiatan pembelajaran.
- e) Seleksi yaitu memilih dan menentukan siswa yang sesuai dengan jenis pendidikan tertentu
- f) Menentukan kenaikan kelas.
- g) Menempatkan siswa sesuai dengan potensi yang dimilikinya.¹¹⁵

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Belajar

Dalam meraih prestasi belajar tentu banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilannya. Menurut Sumadi Suryabrata yang dikutip oleh Hamdani Hamid, secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi belajar dan prestasi belajar terbagi menjadi dua bagian, yaitu faktor Internal dan faktor eksternal.¹¹⁶⁾

1) Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri siswa yang dapat mempengaruhi prestasi belajar. Faktor ini dibedakan menjadi dua kelompok yaitu:

a) Faktor Fisiologis (yang bersifat Jasmaniah)

Kondisi jasmani dan tonus yang menandai tingkat kebugaran organ-organ tubuh dan sendi dapat mempengaruhi semangat dan intensitas siswa dalam mengikuti pembelajaran. Beberapa contoh factor fisiologis yaitu:

(1) Kesehatan Badan

(2) Pancaindra

b) Faktor Psikologis (yang bersifat rohaniah)

Banyak faktor psikologis yang dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas dalam hasil maupun proses pembelajaran siswa, antara lain:

¹¹⁵ Ibid., hlm. 15.

¹¹⁶ Hamdani Hamid, *Pengembangan Sistem Pendidikan Di Indonesia*. (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hlm.

- (1) Intelegensi
- (2) Sikap
- (3) Motivasi
- (4) Bakat
- (5) Minat¹¹⁷

2) Faktor Eksternal

- a) Faktor Lingkungan ini terdiri dari lingkungan alami dan lingkungan sosial budaya.
- b) Faktor Lingkungan Instrumental yaitu terdiri dari kurikulum, program, sarana dan fasilitas, guru dan lain sebagainya.¹¹⁸

Sedangkan menurut Muhibbin Syah, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar siswa dapat dibedakan menjadi tiga macam.¹¹⁹

- 1) Faktor Internal (Faktor dari dalam siswa) Yakni keadaan / kondisi jasmani dan rohani siswa.
- 2) Faktor Eksternal (Faktor dari luar siswa) Yakni kondisi lingkungan di sekitar siswa.
- 3) Faktor Pendekatan Belajar (approach to learning), yakni jenis upaya belajar siswa yang meliputi strategi dan metode yang digunakan siswa untuk melakukan kegiatan pembelajaran

Menurut Tulus Tu'u bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar siswa antara lain:

1) Kecerdasan

Artinya bahwa tinggi rendahnya kecerdasan yang dimiliki seseorang siswa sangat menentukan keberhasilannya mencapai prestasi belajar, termasuk prestasi- prestasi lain sesuai macam kecerdasan yang menonjol yang ada dalam dirinya.

2) Bakat

¹¹⁷ Hamdani Hamid, *Pengembangan Sistem Pendidikan Di Indonesia...*, hlm. 140

¹¹⁸ Arsyi Mirdanda, *Motivasi Berprestasi dan Disiplin Peserta Didik serta Hubungannya dengan Hasil Belajar*, (Kalimantan Barat: Yudha English Gallery, 2018), hlm. 37

¹¹⁹ Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, (Bandungan : PT. Remaja Rosdakarya, 2008), hlm. 132

Bakat diartikan sebagai kemampuan yang ada pada seseorang yang dibawanya sejak lahir, yang diterima sebagai warisannya dari orang tuanya.

3) Minat dan perhatian

Minat adalah kecenderungan yang besar terhadap sesuatu. Perhatian adalah melihat dan mendengar dengan baik dan teliti terhadap sesuatu. Minat dan perhatian biasanya berkaitan erat. Minat dan perhatian yang tinggi pada suatu materi akan memberikan dampak yang baik bagi prestasi belajarnya.

4) Motif

Motif adalah dorongan yang membuat seseorang berbuat sesuatu. Motif selalu mendasari dan mempengaruhi setiap usaha serta kegiatan seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

5) Cara belajar

Keberhasilan studi siswa dipengaruhi pula oleh cara belajarnya. Cara belajar yang efisien memungkinkan siswa mencapai prestasi yang tinggi dibandingkan dengan cara belajar yang tidak efisien. Cara belajar yang efisien sebagai berikut:

- a) Berkonsentrasi sebelum dan pada saat belajar
- b) Segera mempelajari kembali bahan yang telah diterima.
- c) Membaca dengan teliti dan baik bahan yang sedang dipelajari, dan berusaha menguasai sebaik-baiknya.
- d) Mencoba menyelesaikan dan melatih mengerjakan soal-soal.

6) Lingkungan keluarga

Keluarga merupakan salah satu potensi yang besar dan positif memberi pengaruh pada prestasi siswa.

7) Sekolah Selain keluarga

Sekolah adalah lingkungan kedua yang berperan besar memberi pengaruh pada prestasi belajar siswa.¹²⁰

Faktor-faktor di atas saling berkaitan dan saling mempengaruhi satu sama lain. Siswa yang berintelegensi tinggi dan mendapatkan dukungan yang positif dari

¹²⁰ Tulus Tu'u, *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*, (Jakarta: Grasindo, 2004), hlm. 78

orang tua dan lingkungan sekitarnya maka akan memilih pendekatan yang lebih mementingkan kualitas hasil pembelajaran. Begitupun sebaliknya jika siswa tersebut memiliki intelegensi rendah dan kurang mendapatkan dukungan yang positif dari keluarga ataupun dari lingkungan maka siswa tersebut cenderung memilih pendekatan belajar yang sederhana dan kurang mendalam. Sehingga karena faktor-faktor tersebut muncul siswa-siswa yang berprestasi tinggi dan rendah.

B. Kajian Hasil Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Atika Syam dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Pemberian Reward terhadap Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Kota Jambi, Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta tahun 2015. Persamaan penelitian membahas pengaruh kepemimpinan situasional dan menggunakan persamaan regresi ganda. Perbedaannya yaitu pada variabel x_2 dan y . Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan situasional dan pemberian reward terhadap peningkatan kinerja guru sebesar 18,8% dengan kategori rendah.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Indira Septiyanti dengan judul Tesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 2 Kota Bengkulu, Program Pascasarjana Universitas IAIN Bengkulu tahun 2011. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama membahas mengenai gaya kepemimpinan kepala. Sedangkan perbedaannya terdapat dalam teknik pengumpulan data. Jika dalam penelitian ini hanya ada angket sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan ada wawancara, dokumentasi, angket dan observasi. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan iklim sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di SMKN 2 Kota Bengkulu dengan persentase sebesar 77,3%.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Hartono (2018) tentang Pengaruh Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Intervening. Perbedaannya yaitu tempat pelaksanaan penelitian. Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Nindya Karya, sedangkan penelitian yang akan dilakukan adalah dilembaga pendidikan yaitu di SD Negeri.

Persamaannya yaitu juga mencari adakah pengaruh kepemimpinan situasional seorang pemimpin. Dalam penelitian ini bahwa pengaruh kepemimpinan situasional pemimpin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan Organizational Citizenship Behavior karyawan tetapi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Penelitian oleh Supriadi (2016) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Diniyyah Putri Lampung. Persamaan antara penelitian ini dengan yang akan dilaksanakan yaitu sama-sama tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Selain itu Pengujian validasi instrumen penelitian menggunakan tehnik regresi. Perbedaannya, dalam penelitian ini menggunakan regresi sederhana, maka dalam penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan regresi linier berganda. Adapun persamaan garis regresi sederhana dalam penelitian ini adalah $\hat{Y} = 138,57 + 1,65X_1$ untuk pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan $\hat{Y} = 73,05 + 1,62X_2$ untuk pengaruh disiplin guru terhadap kinerja guru.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Nono Sudarsono tentang Pengaruh Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA N 1 Dukupuntang Kabupaten Cirebon (2017). Pada penelitian ini sama-sama membahas tentang pengaruh kepala sekolah terhadap kinerja guru di suatu sekolah. Untuk perbedaannya, dalam penelitian ini juga meneliti tentang pengaruh supervisi terhadap kinerja guru, sedangkan penelitian yang akan dilakukan hanya akan membahas mengenai pengaruh kepemimpinan situasional kepala sekolah dan kinerja guru di sekolah terhadap prestasi siswa. Selain itu, tempat dan waktu yang dilakukan juga berbeda. Dimana tempat penelitian yang sudah dilaksanakan yaitu di SMAN sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan adalah di SDN. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif antara supervisi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 1 Dukupuntang Kabupaten Cirebon.

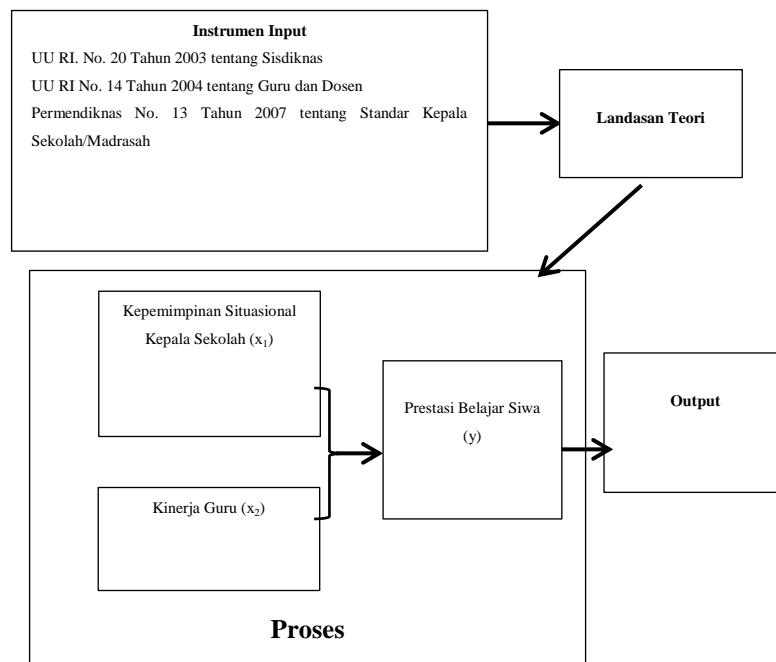
C. Skema Grand Teori (Kerangka Berpikir)

Sebagaimana telah peneliti kemukakan di atas, bahwa untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin, karena pemimpin merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja dan pekerja. Hal ini memunculkan kebutuhan organisasi terhadap

pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan usaha-usaha bawahan dengan kekuasaan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.

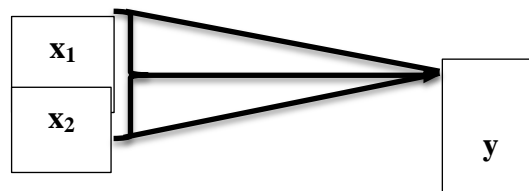
Guru adalah salah satu sumber daya manusia di sekolah yang mempunyai peranan penting dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan akan terwujud bila guru dapat melaksanakan tugas secara profesional, cara kerja yang profesional dapat menghasilkan prestasi kerja (kinerja) yang optimal serta menghasilkan prestasi belajar siswa yang lebih baik. Selaian kinerja guru, prestasi belajar siswa juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah, yang dalam penelitian ini disimbolkan dalam satu variabel, yakni x . Begitu pula dalam upaya peningkatan proses belajar-mengajar yang merupakan suatu sistem yang kompleks, diperlukan suatu pendekatan dari berbagai segi: pengembangan kurikulum, anggaran pendidikan, kebutuhan akan bangunan dan perlengkapan, penciptaan iklim kerja yang harmonis, kesejahteraan yang memadai, dan pengembangan personal.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa semakin tepat pemilihan gaya kepemimpinan yang dipilih kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru maka semakin baik pula prestasi peserta didik. Berikut ini gambar dari ringkasan kerangka berpikir.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Dalam gambar kerangka pikir tersebut, maka dapat digambarkan lingkup kajian penelitian tentang pengaruh kepemimpinan situasional kepala sekolah dan kinerja guru terhadap prestasi belajar peserta didik. Agar lebih jelas, keterkaitan antar variabel-variabel penelitian dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 2.2
Paradigma regresi linier ganda¹²¹

Keterangan :

x_1 = Kepemimpinan situasional kepala sekolah

x_2 = Kinerja Guru

y = Prestasi belajar siswa

Menurut paradigma di atas maka dapat dikemukakan bahwa penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (x_1 , x_2) dan variabel terikat (y) yang saling berpengaruh.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menjadi dugaan berdasarkan keterangan teori yang sementara diterima sebagai kebenaran sambil menunggu pengujian menggunakan data empiris.¹²²

Hipotesis juga dapat dibedakan berdasarkan sifatnya. Menurut sifatnya, hipotesis dapat berupa hipotesis nol (*null hypothesis*) adalah keadaan yang mencerminkan tidak terbuktinya dengan dengan hipotesis. Kebenaran harus berangkat dari keraguan dan

¹²¹ Imam Machali, *Statistik Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Prodi Manajemen Pendidikan Islam bekerjasama dengan Perkumpulan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, 2018), hlm. 453.

¹²²Purwanto, *Instrumen Penelitian Sosial dan Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), hlm. 82.

netaralitas yang tidak memihak. Hipotesis alternatif adalah hipotesis yang diterima apabila hipotesis nol ditolak.¹²³ Adapun hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan situasional kepala sekolah dan kinerja guru terhadap prestasi belajar siswa di SD Negeri 2 Sumberejo Kecamatan Wadaslintang Kabupaten Wonosobo.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan situasional kepala sekolah dan kinerja guru terhadap prestasi belajar siswa di SD Negeri 2 Sumberejo Kecamatan Wadaslintang Kabupaten Wonosobo.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu salah satu pendekatan yang berisikan mengenai angka. Data dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Menurut Sugiyono, penelitian kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan.¹²⁴

Karakteristik dari penelitian kuantitatif yaitu: (1) pengaruh metode penelitian alam, (2) bersifat behavioristik-mekanistik-empirik, (3) memberikan perhatian pada hasil (produk), (4) tujuan penelitian adalah mendapatkan aturan, hukum dan prinsip yang bersifat umum, (5)

¹²³ Ibid., hlm. 84.

¹²⁴ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm. 23.

konversi kualitas menjadi kuantitas, (6) konfirmasi teori, (7) menjunjung tinggi objektivitas dan (desain penelitian ketat dan permanen).¹²⁵

Kelebihan dari metode penelitian kuantitatif, yaitu: (1) Memungkinkan dilakukan pencatatan data hasil penelitian data hasil penelitian secara eksak, (2) Mengikuti tata pikir dan tata kerja yang pasti dan konsisten, (3) Data dapat diringkas dengan cara yang lebih bermakna dan lebih mudah dianalisis, (4) Memungkinkan penggunaan teknik analisis statistik dan matematis yang dapat diandalkan dalam penelitian ilmiah, (5) Hasil penelitian yang diperoleh memiliki komunikabilitas yang tinggi.¹²⁶ Dalam penelitian ini akan mengungkap pengaruh variabel kepemimpinan situasional kepala sekolah dan kinerja guru terhadap prestasi belajar siswa di SD Negeri 2 Sumberejo Kecamatan Wadaslintang Kabupaten Wonosobo.

B. Obyek dan Waktu Pelaksanaan

Penelitian ini akan dilaksanakan di SD Negeri 2 Sumberejo Kecamatan Wadaslintang Kabupaten Wonosobo. Peneliti memilih lokasi tersebut karena beberapa alasan antara lain karena sekolah ini berada di perbatasan antara Wonosobo dan Kebumen dan sudah terakreditasi B dengan nilai 86.

Kedua, karena sekolah ini tidak memiliki kepala sekolah yang tetap (hanya diampuh). Hampir 6 tahunan sekolah ini tidak memiliki kepala sekolah tetap/hanya diampuh. Semua ini dikarenakan jumlah kepala sekolah yang ada di Kecamatan Wadaslintang ini tidak sesuai dengan jumlah SD yang ada. Akibatnya ada beberapa sekolah yang tidak memiliki kepala sekolah, sehingga sebagian kepala sekolah harus memiliki 2 tempat tugas (*double*). Kebijakan – kebijakan yang ada tidak semata-mata dari pemikiran kepala sekolah, namun guru-guru yang ada juga ikut menyumbangkan pemikiran mereka bahkan merka lebih dominan dibandingkan kepala sekolah. Dalam memberikan tugas kepala sekolah biasanya melihat bagaimana kemampuan dari masing-masing guru.

Ketiga, walaupun kepala sekolahnya sering berganti-ganti dan sampai sekarang belum memiliki kepala sekolah yang tetap kinerja para guru yang ada di sekolah ini

¹²⁵Purwanto, *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi dan Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 45.

¹²⁶Purwanto, *Instrumen Penelitian Sosial dan Pendidikan*,...hlm. 40.

tergolong baik selain itu prestasi belajar siswanya pun juga tergolong baik. Selain itu lulusan-lulusan dari sekolah ini terbukti dapat diterima di sekolah-sekolah Negeri dan dapat bersaing dengan siswa-siswi dari sekolah yang ada di kota. Peneliti juga tertarik dengan kepemimpinan situasional yang diterapkan kepala sekolah di sekolah tersebut. Selain itu, belum ada yang melakukan penelitian serupa di SD tersebut.

Objek diartikan sebagai obyek; benda; sasaran; tujuan; pelengkap penderita (tata bahasa); perkara; hal; yang menjadi pokok masalah; menolak; membantah; berkeberatan.¹²⁷ Adapun objek pada penelitian ini adalah kepemimpinan situasional kepala sekolah, kinerja guru dengan prestasi belajar siswa. Sedangkan subyek penelitian adalah sumber tempat dan pihak-pihak yang dijadikan sampel dalam sebuah penelitian.¹²⁸ Subyek pada penelitian ini adalah kepala sekolah, guru dan siswa kelas VI SDN 2 Sumberejo.

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Februari-April 2021, karena di bulan tersebut peneliti bisa mengetahui bagaimana seorang guru menjalankan kewajibannya untuk membuat administrasi pembelajaran. Peneliti juga dapat melihat bagaimana prestasi siswa selama di semester 1. Selain itu peneliti juga dapat mengetahui bagaimana peran kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kumpulan unit yang akan diteliti ciri-ciri (karakteristiknya) dan apabila populasinya terlalu luas, maka peneliti harus mengambil sampel (bagian dari populasi itu untuk diteliti. Didalam populasi itulah tempat terjadinya masalah yang akan diteliti.¹²⁹

Populasi bisa terdiri dari orang, badan, lembaga, institusi, wilayah, kelompok dan sebagainya yang akan dijadikan sumber informasi dalam penelitian yang dilakukan.

¹²⁷ Hendro Darmawan, dkk., *Kamus Ilmiah Populer Lengkap*, Cetakan 3 (Yogyakarta: Bintang Cemerlang, 2011), hal. 496.

¹²⁸ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Cetakan XIV (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hal. 35.

¹²⁹ Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015), hlm. 226.

Jadi dapat disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan obyek yang dijadikan sasaran penelitian, dan sampel penelitian diambil dari populasi itu.¹³⁰

Jadi populasi yang ada dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, seluruh guru, dan siswa kelas VI yang ada di SD Negeri 2 Sumberejo Kecamatan Wadaslintang Kabupaten Wonosobo tahun pelajaran 2020/2021.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki ciri yang sama dengan populasi.¹³¹ Sampel yang diambil dari populasi harus representatif, supaya sampel representatif maka sampel diambil dari populasi dengan cara tertentu yang dapat dipertanggungjawabkan. Kualitas sampel sangat mempengaruhi hasil kesimpulan penelitian, karena kesimpulan penelitian atas sampel akan digeneralisasikan kepada populasi, sehingga sampel yang diambil harus benar-benar representatif.¹³² Sesuai pendapat Suharsimi Arikunto, jika responden kurang dari 100 maka lebih baik jika diambil semua.¹³³ Karena dalam penelitian ini populasinya hanya satu kepala sekolah dan 7 guru dan siswa kelas 6 hanya ada 13 anak, maka seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel (sampling jenuh).

D. Variabel Penelitian dan Devinisi Operasional

Dalam bahasa Inggris *variabel* adalah faktor yang tidak tetap atau berubah-ubah. Dalam bahasa Indonesia diartikan sebagai variasi.¹³⁴ Menurut Hatch dan Farhady yang dikutip oleh Sugiyono menyatakan bahwa secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau obyek yang memiliki variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain.¹³⁵

¹³⁰ Ibid., hlm. 226.

¹³¹ Purwanto, *Instrumen Penelitian Sosial dan Pendidikan...*, hlm. 220.

¹³² Ibid., hlm. 221.

¹³³ Suharsimi Arikunto, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm. 12.

¹³⁴ Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif...*, hlm. 174.

¹³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, cetakan ke-14, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 38.

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹³⁶

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu kepemimpinan situasional (x_1), Kinerja Guru (x_2) dan Prestasi belajar siswa (y). Variabel x merupakan variabel bebas dan y merupakan variabel terikat.

1. Variabel Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah

Definisi operasional dari variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah tindakan yang dilakukan kepala sekolah dalam bentuk sikap atau tingkah laku guna memengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan bawahan melalui indikator:

- a. Gaya instruktif dapat dilihat dari pola atau bentuk kepala sekolah memerintahkan dan mengarahkan guru, melakukan pengawasan, pembatasan peran bawahan, inisiatif terpusat pada pimpinan.
- b. Gaya Kepemimpinan Konsultatif dapat dilihat dari intensitas komunikasi dengan guru, mendukung/membimbing bawahan untuk memperkuat kemampuan bawahan, diskusi dengan bawahan, memberikan penghargaan/sanksi dan motivasi kepada guru.
- c. Gaya Kepemimpinan Partisipasi, dicirikan pimpinan lebih aktif mendengar dan pembuatan keputusan sebagian besar pada pengikut, dengan indikator “Tingkat Keterlibatan” dengan unsur indikatornya melibatkan/ saling bertukar ide dengan bawahan, adanya peluang untuk kreatif dan inovatif kepada bawahan, mendorong keterlibatan bawahan, pemberian tanggung jawab pemecahan masalah dan pembuatan keputusan sebagian besar pada bawahan.
- d. Gaya Kepemimpinan Delegasi, dicirikan melalui pendelegasian secara keseluruhan pada bawahan dengan indikator “kewenangan dalam melaksanakan tugas”. Unsur empiris yang diturunkan dari indikator ini adalah Frekuensi pemberian tugas, pertanggungjawaban pemberian tugas, pemberian kesempatan yang luas akan peran dan tanggung jawab bawahan, pemberian kesempatan untuk memutuskan sesuatu.

Untuk pengukuran kepemimpinan situasional kepala sekolah menggunakan angket yang bersifat tertutup dengan menggunakan skala likert, yaitu responden

¹³⁶ Ibid., hlm. 38.

memberikan jawaban terhadap pernyataan yang diajukan peneliti dengan menggunakan kategori:

- 1) Sangat Setuju (SS) dengan skor 5,
- 2) Setuju (S) dengan skor 4,
- 3) Kurang Setuju (KS) dengan skor 3,
- 4) Tidak Setuju (TS) dengan skor 2,
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

Berikut kisi-kisi instrumen gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Tabel 3.1
Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah¹³⁷

Variabel	Sub Variabel	Indikator Penelitian	No. Item Soal
Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah (x_1)	Instruktif	1. Mengarahkan dan menjelaskan pekerjaan 2. Pengawasan	1-5
	Konsultasi	1. Komunikasi dua arah 2. Mendukung dan memperkuat guru	6-10
	Partisipasi	1. Adanya keterlibatan 2. Penyerahan sebagian tanggung jawab	11-15
	Delegasi	1. Kewenangan dalam melaksanakan tugas. 2. Penempatan orang	16-20

2. Variabel Kinerja Guru (x_2)

Kinerja Guru adalah hasil pekerjaan atau prestasi yang sudah dilakukan oleh guru dalam kegiatan pembelajaran di sekolah yang dapat diukur melalui kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

¹³⁷Stephen P. Robbins and Mary Coulter, *Manajemen Jilid 2*, alih Bahasa Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2010), hlm. 155.

Kisi – Kisi Instrumen Pengukuran kinerja guru menggunakan angket yang bersifat tertutup yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan menggunakan skala likert yang mencakup indikator sebagai berikut:

- a. Penyusunan rencana pembelajaran;
- b. Pelaksanaan interaksi belajar-mengajar;
- c. Penilaian prestasi belajar peserta didik;
- d. Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik;
- e. Pengembangan profesi;
- f. Pemahaman wawasan kependidikan; dan
- g. Penguasaan bahan kajian akademik sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.

Berikut sebaran butir pernyataan pada setiap indikator dalam kisi-kisi instrumen kinerja guru.

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru

Variabel	Indikator Penelitian	No. Item Soal
Kinerja Guru (x_2)	Penyusunan rencana pembelajaran	1 – 5
	Pelaksanaan pembelajaran	6-10
	Evaluasi pembelajaran	11-15
	Hubungan antar pribadi	16-20

3. Variabel Prestasi Belajar Siswa (y)

Untuk mempermudah dalam penyusunan instrumen penelitian maka disusun kisi-kisi instrumen sesuai sub variabel, indikator instrumen dan skala pengukuran. Untuk variabel prestasi belajar siswa maka disusun kisi-kisi instrumen penelitian. Skala pengukurannya yaitu terdiri dari 5 alternatif opini.

- 1) Sangat Setuju (SS) dengan skor 5,
- 2) Setuju (S) dengan skor 4,
- 3) Kurang Setuju (KS) dengan skor 3,
- 4) Tidak Setuju (TS) dengan skor 2,
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

Table 3.3
Kisi-kisi Instrumen Prestasi Belajar

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Prestasi belajar siswa	Kognitif/ Pengetahuan	1. Nilai ulangan harian 2. Nilai raport 3. Mampu memahami materi
	Afektif/ Sikap	1. Sikap 2. Minat 3. Nilai 4. Moral
	Psikomotor/ Keterampilan	1. Keikutsertaan dalam kegiatan pengembangan diri 2. Prestasi dalam mengikuti kegiatan 3. Manfaat dalam mengikuti kegiatan 4. Penghargaan yang didapatkan.

Pertanyaan/ pernyataan yang akan digunakan dalam penelitian ini nantinya akan ada yang bersifat positif dan negatif. Dalam pernyataan/pertanyaan yang bersifat positif skala tertinggi untuk jawaban “Sangat Setuju” sedangkan sebaliknya untuk pernyataan/pertanyaan negatif skala tertinggi untuk jawaban “sangat tidak setuju”.

E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Dalam sebuah penelitian kita sangat memerlukan teknik pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Angket (Kuesioner)

Angket (Kuesioner) adalah cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan responden atas daftar pertanyaan tersebut.¹³⁸

Menurut Suharsimi Arikunto dalam bukunya menjelaskan bahwa kuesioner adalah sebuah daftar pertanyaan yang harus diisi oleh orang yang akan diukur (responden).¹³⁹ Di tinjau dari segi siapa yang menjawab kuesioner terbagi menjadi dua yaitu:

- a. Kuesioner langsung adalah kuesioner yang dikirimkan dan diisi langsung oleh responden.
- b. Kuesioner tidak langsung adalah kuesioner yang dikirimkan dan diisi bukan oleh responden.¹⁴⁰

Sedangkan ditinjau dari cara menjawab yaitu:

- 1) Kuesioner tertutup adalah kuesioner yang disusun dengan menyediakan pilihan jawaban lengkap sehingga responden hanya tinggal memberi tanda pada jawaban yang dipilih.
- 2) Kuesioner terbuka adalah kuesioner yang disusun sedemikian rupa sehingga responden bebas mengemukakan pendapatnya. Kuesioner ini disusun apabila jenis jawaban akan beraneka ragam.¹⁴¹

2. Wawancara

- a. Membuat paduan wawancara.

Wawancara terkadang dilakukan secara berkelompok, kalau memang tujuannya untuk menghimpun data dari kelompok seperti wawancara dengan suatu keluarga, pengurus yayasan, pembina pramuka dan lain-lain. Sedangkan wawancara yang ditujukan untuk memperoleh data dari individu dilaksanakan secara individual.¹⁴²

Hal yang perlu diingat sebelum melakukan wawancara adalah menyiapkan instrumen wawancara yang disebut pedoman wawancara. Pedoman ini berisi pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab oleh responden.

¹³⁸Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif...*, hlm 248

¹³⁹Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Edisi 2, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 42.

¹⁴⁰Ibid.,

¹⁴¹Ibid.,

¹⁴²Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, Cetakan Kesepuluh, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015), hal. 216.

Dalam persiapan wawancara selain penyusunan pedoman, yang sangat penting adalah membina hubungan baik dengan responden. Keterbukaan responden dalam memberikan jawaban atau respon secara objektif sangat ditentukan oleh hubungan baik yang tercipta antara pewawancara dengan responden. Sebelum melakukan wawancara hendaknya membangun persahabatan, keakraban, kepercayaan responden terhadap pewawancara.¹⁴³

Tehnik ini, peneliti gunakan kepada Kepala Sekolah dan guru-guru untuk mendapatkan data tentang keadaan lokasi penelitian, seperti: kondisi sekolah, sarana dan prasarana sekolah, kinerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah.

3. Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung.¹⁴⁴ Cara yang lebih efektif dalam menggunakan observasi adalah dengan melengkapi kegiatan observasi itu dengan menyediakan format atau blangko pengamatan sebagai instrumen observasi.

Menurut Sutrisno Hadi yang dikutip Sugiyono, mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.¹⁴⁵ Dalam penelitian kuantitatif pedoman observasi dibuat lebih rinci, untuk penelitian-penelitian tertentu dapat berupa ceklis. Dalam penelitian ini, kegiatan observasi dilaksanakan secara langsung.

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik.¹⁴⁶

Dengan teknik dokumentasi ini, peneliti dapat memperoleh berbagai informasi yang bukan berasal dari narasumber melainkan diperoleh dari berbagai sumber tertulis atau catatan yang dimiliki oleh narasumber. Pada penelitian ini dokumentasi

¹⁴³Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan...*, hlm. 217.

¹⁴⁴ Ibid., hlm 220.

¹⁴⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D...*, hlm. 145.

¹⁴⁶Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan...*, hlm. 221.

digunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan penelitian, seperti: sejarah SD, data (guru dan siswa), dan lain sebagainya.

F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Validitas

Validitas menurut Arikunto adalah sebuah ukuran yang menunjukkan keandalan atau kesahihan suatu alat ukur.¹⁴⁷ Validitas berkaitan dengan permasalahan apakah instrumen yang digunakan dapat mengukur sesuatu secara tepat. Jadi alat ukur tersebut benar-benar dapat menjadi instrumen pengukuran yang menunjukkan realitas yang sebenarnya pada sesuatu yang diukur.¹⁴⁸

Pada penelitian ini, angket nantinya diuji validitasnya dengan menggunakan kolom *Corrected Item- Total Correlation* pada aplikasi SPSS Versi 16. Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} dan jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka item pernyataan tersebut tidak valid. Dalam uji validitas ini terdapat 30 item pertanyaan/pernyataan tentang kepemimpinan situasional kepala sekolah. Responden yang dijadikan percobaan ada 18 responden.

Berdasarkan jumlah responden yang berjumlah 18 maka didapatkan r_{tabel} sebesar 0,497. Jadi ketika r_{hitung} lebih besar maka instrument tersebut valid, namun jika sebaliknya yaitu r_{hitung} lebih kecil r_{tabel} maka instrument tersebut tidak valid. Pada uji validitas ini terdapat 30 pertanyaan dan ternyata setelah dilakukan uji validitas hanya ada 20 yang valid. Maka untuk selanjutnya yang akan dipakai adalah 20 instrumen tersebut dan yang 10 tidak dipakai lagi. Untuk lebih jelasnya bias dilihat pada table di bawah ini.

Tabel 3.4
Hasil Uji Coba Validitas Variabel Kepemimpinan Situasional

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
No. 1	0.609	0,497	Valid
No. 2	0.766	0,497	Valid
No. 3	0.471	0,497	Tidak Valid
No. 4	0.787	0,497	Valid
No. 5	0.592	0,497	Valid

¹⁴⁷Imam Machali, *Statistik Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Prodi Manajemen Pendidikan Islam bekerjasama dengan Perkumpulan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, 2018), hlm. 183.

¹⁴⁸ Ibid., hlm. 183.

No. 6	0.408	0,497	Tidak Valid
No. 7	0.679	0,497	Valid
No. 8	0.408	0,497	Tidak Valid
No. 9	0.826	0,497	Valid
No. 10	0.787	0,497	Valid
No. 11	0.699	0,497	Valid
No. 12	0.853	0,497	Valid
No. 13	0.431	0,497	Tidak Valid
No. 14	0.754	0,497	Valid
No. 15	0.679	0,497	Valid
No. 16	0.415	0,497	Tidak Valid
No. 17	0.766	0,497	Valid
No. 18	0.471	0,497	Tidak Valid
No. 19	0.754	0,497	Valid
No. 20	0.736	0,497	Valid
No. 21	0.471	0,497	Tidak Valid
No. 22	0.555	0,497	Valid
No. 23	0.650	0,497	Valid
No. 24	0.431	0,497	Tidak Valid
No. 25	0.797	0,497	Valid
No. 26	0.671	0,497	Valid
No. 27	0.471	0,497	Tidak Valid
No. 28	0.732	0,497	Valid
No. 29	0.467	0,497	Tidak Valid
No. 30	0.754	0,497	Valid

Tabel 3.5
Hasil Uji Coba Validasi Variabel Kinerja Guru

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
No. 1	0.638	0,497	Valid
No. 2	0.467	0,497	Tidak Valid
No. 3	0.624	0,497	Valid
No. 4	0.760	0,497	Valid
No. 5	0.561	0,497	Valid
No. 6	0.398	0,497	Tidak Valid
No. 7	0.801	0,497	Valid
No. 8	0.405	0,497	Tidak Valid
No. 9	0.298	0,497	Tidak Valid
No. 10	0.760	0,497	Valid
No. 11	0.592	0,497	Valid
No. 12	0.810	0,497	Valid
No. 13	0.492	0,497	Tidak Valid
No. 14	0.337	0,497	Tidak Valid
No. 15	0.108	0,497	Tidak Valid

No. 16	0.356	0,497	Tidak Valid
No. 17	0.700	0,497	Valid
No. 18	0.329	0,497	Tidak Valid
No. 19	0.674	0,497	Valid
No. 20	0.511	0,497	Valid
No. 21	0.624	0,497	Valid
No. 22	0.668	0,497	Valid
No. 23	0.679	0,497	Valid
No. 24	0.499	0,497	Valid
No. 25	0.741	0,497	Valid
No. 26	0.721	0,497	Valid
No. 27	0.760	0,497	Valid
No. 28	0.356	0,497	Tidak Valid
No. 29	0.713	0,497	Valid
No. 30	0.641	0,497	Valid

Peneliti juga mengedarkan 30 pertanyaan/ Pernyataan untuk variabel Kinerja Guru pada 18 responden. Berdasarkan hasil uji coba di atas ternyata dari 30 pertanyaan/ pernyataan terdapat 20 item yang valid. Maka 20 item tersebut yang nantinya akan digunakan peneliti dalam penelitian di SDN 2 Sumberejo.

Sedangkan untuk uji coba terhadap validitas variabel prestasi siswa, peneliti melakukan uji coba dengan membuat 20 pertanyaan/ pernyataan kepada 18 responden. Berikut ini hasil uji cobanya:

Tabel 3.6
Hasil Uji Coba Validitas Variabel Prestasi Belajar Siswa

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
No. 1	0.848	0,497	Valid
No. 2	0.539	0,497	Valid
No. 3	0.603	0,497	Valid
No. 4	0.597	0,497	Valid
No. 5	0.603	0,497	Valid
No. 6	0.848	0,497	Valid
No. 7	0.745	0,497	Valid
No. 8	0.809	0,497	Valid
No. 9	0.869	0,497	Valid
No. 10	0.603	0,497	Valid
No. 11	0.745	0,497	Valid
No. 12	0.848	0,497	Valid
No. 13	0.539	0,497	Valid
No. 14	0.779	0,497	Valid
No. 15	0.603	0,497	Valid

No. 16	0.809	0,497	Valid
No. 17	0.559	0,497	Valid
No. 18	0.613	0,497	Valid
No. 19	0.745	0,497	Valid
No. 20	0.783	0,497	Valid

Berdasarkan table di atas, seluruh pertanyaan/ Pernyataan yang diedarkan oleh peneliti ternyata valid semua. Maka seluruh item tersebut dapat digunakan dalam penelitian yang akan dilaksanakan di SDN 2 Sumberejo.

b. Reliabilitas

Reliabilitas artinya dapat dipercaya. Selain itu realibilitas juga dapat diartikan sebagai konsistensi atau keajegan, ketepatan, kestabilan dan keandalan.¹⁴⁹ Jadi reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dan dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda apabila dilakukan kembali kepada subyek yang sama.¹⁵⁰ Suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya dan yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya.¹⁵¹

Secara garis besar terdapat dua jenis realibilitas, yaitu (1) realibilitas external yaitu pengujian yang dilakukan dengan cara mengambil data dari luar instrument. (2) realibilitas internal merupakan pengujian dengan cara menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu.¹⁵²

Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha* atau yang biasa dikenal sebagai metode *Cronbach's Alpha*. Metode *alpha* adalah metode yang digunakan untuk mencari reliabilitas internal yaitu dengan menganalisis reliabilitas alat ukur dari satu kali pengukuran. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pertanyaan/ pernyataan dalam angket penelitian. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 maka kuesioner atau angket tersebut dinyatakan reliabel, namun jika kurang dari 0,60 maka angket tersebut tidak reliabel.¹⁵³ Adapun rumus *Cronbach's Alpha* yang digunakan yaitu:

¹⁴⁹Imam Machali, *Statistik Manajemen Pendidikan...*, hlm. 196.

¹⁵⁰Saifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, (Yogyakarta : Pustaka Belajar, 2000), hlm. 4.

¹⁵¹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Parktek*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), hlm. 178.

¹⁵²Imam Machali, *Statistik Manajemen Pendidikan...*, hlm. 196.

¹⁵³ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian*, (Jakarta: Pustaka Baru Press, 2014), hlm. 193.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \cdot \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = nilai realibilitas

k = jumlah item

$\sum S_i$ = jumlah varians skor tiap-tiap item

S_t = varians total¹⁵⁴

Jika hasil $r_{11} > r_{\text{tabel}}$ berarti reliabel dan jika $r_{11} < r_{\text{tabel}}$ berarti tidak reliabel. Kemudian diolah menggunakan SPSS versi 16, berikut ini hasil uji reliabilitas menggunakan program SPSS.

Tabel 3.7

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Kesimpulan
x_1	0.952	0,60	Reliabel
x_2	0.937	0,60	Reliabel
y	0.953	0,60	Reliabel

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel x_1 , x_2 dan y secara berurutan yaitu 0,952, 0,937 dan 0,953. Ini artinya kuesioner variabel Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah, kinerja guru dan prestasi belajar siswa reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

G. Analisis Data

Analisis data merupakan tahapan penting dalam suatu penelitian. Tahap ini merupakan tahap dimana data akan diolah. Metode analisis data ini ada dua macam yang pertama yaitu metode anslisis kuantitatif. Metode ini merupakan analisis data menggunakan statistik. Sedangkan metode yang ke dua yaitu metode analisis kualitatif. Metode ini

¹⁵⁴Imam Machali, *Statistik Manajemen Pendidikan...*, hlm. 211.

merupakan analisis data menggunakan catatan yang cukup banyak dan menumpuk sehingga membutuhkan waktu yang tidak sedikit dalam menganalisisnya.¹⁵⁵

Kegiatan analisis data menurut Suharsimi Arikunto adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.¹⁵⁶

Dalam menganalisis masalah penelitian menggunakan analisis deskripsi penelitian dan metode regresi linier berganda dengan pengolahan data menggunakan SPSS versi 16. Adapun langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan langkah uji asumsi klasik (uji prasyarat), apakah data-data yang ada sudah memenuhi persyaratan pengujian atau belum. Uji prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji ini dilakukan untuk membantu ketepatan dalam melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis hanya dapat dilakukan jika variabel yang akan dianalisis berdistribusi normal, maka dari itu diperlukan uji normalitas. Nilai residual terstandarisasi yang berdistribusi normal jika digambarkan dengan bentuk kurva akan membentuk gambar lonceng (*bell-shaped curve*) yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga. Pengujian normalitas ini dilakukan dengan uji *Kolmogorv-Smirnov* dan data nantinya diolah dengan program SPSS versi 16.

b) Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan salah satu uji asumsi pra syarat dalam analisis regresi linier berganda. Uji linieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Biasanya uji linieritas ini digunakan

¹⁵⁵Yaya Suryana, *Metode Penelitian Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Pustaka setia, 2014), hlm. 272.

¹⁵⁶Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), hlm. 147.

sebagai uji prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier.¹⁵⁷ Dalam penelitian ini nantinya menggunakan bantuan SPSS versi 16. Pengujian dalam SPSS nantinya menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05/ 5%.¹⁵⁸

c) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi linier berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi hubungan linier diantara variabel-variabel bebas. Untuk mengetahui ada dan tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan menggunakan metode *tolerance* (besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik) dan VIF (*Variance Inflation Factor*) yaitu factor inflasi penyimpangan baku kuadrat. Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas dan jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas.

d) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear.¹⁵⁹ Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual tersebut tetap, maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas.

2. Uji Hipotesis

Penelitian ini membahas bagaimana kepemimpinan situasional kepala sekolah dan kinerja guru baik secara parsial maupun secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa. Untuk menganalisis data digunakan metode analisis regresi ganda. Analisis regresi ganda adalah pengembangan dari analisis regresi linier

¹⁵⁷ Ce Gunawan, *Mahir Menguasai SPSS New Edition*, (Yogyakarta: Deepublish, 2020). hlm. 63.

¹⁵⁸ Suliyanto, *Ekamotrika Terapan:Teori & Aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta: Hikayat Publishing, 2010), hlm. 81.

¹⁵⁹ Suliyanto, *Ekamotrika Terapan:Teori & Aplikasi dengan SPSS...*, hlm.95.

sederhana. Analisis regresi ganda merupakan suatu alat analisis prediksi nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat.¹⁶⁰

Berikut ini rumus yang digunakan dalam analisis regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat

X₁ = Variabel Bebas Pertama

X₂ = Variabel Bebas Kedua

a dan b₁ serta b₂ = konstanta

Dalam penelitian ini nantinya data akan dianalisis menggunakan bantuan program SPSS versi 16. Dalam analisis regresi linier berganda ini penulis menggunakan Uji Koefisien Determinasi, uji t- test dan uji F.

a. Koefisien Determinansi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mendeteksi ketepatan yang paling baik pada analisis regresi, yaitu dengan cara membandingkan besarnya nilai koefisien determinan. Jika nilai R^2 semakin mendekati 1 maka hubungan dari variabel bebas dan variabel terikat semakin kuat. Sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati 0 maka hubungan antara variabel bebas dan terikat semakin lemah.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk uji regresi linier secara parsial. Uji regresi linier secara parsial merupakan uji statistik koefisien regresi dengan hanya satu koefisien regresi yang mempengaruhi Y. Kesimpulan untuk hasil uji t yaitu:

Ho : b₁= 0; apabila tidak terjadi pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ho diterima jika nilai t_{hitung} kurang dari t_{tabel}. Sebaliknya Ho ditolak jika nilai t_{hitung} lebih dari t_{tabel}.

¹⁶⁰Imam Machali, *Statistik Manajemen Pendidikan...*, hlm. 538.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk uji uji regresi linier secara simultan merupakan uji statistik koefisien regresi yang secara bersama-sama mempengaruhi Y. Kesimpulan untuk hasil uji F yaitu:

$H_0 : b_1, b_2 = 0$; apabila tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_0 diterima jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_0 ditolak jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$