

**PENGARUH KOMPETENSI KEPRIBADIAN DAN
KOMPETENSI SOSIAL KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR
NEGERI DI KECAMATAN PULUNG KABUPATEN
PONOROGO TAHUN PELAJARAN 2017/2018**

TESIS

Diajukan Kepada
Program Pascasarjana
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo
Untuk Memenuhi Tugas Akhir Dalam
Menyelesaikan Program Magister Pendidikan Islam



Oleh:
LUKY ARUM LAWUNINGTYAS
NIM. 212214014

**FAKULTAS TARBIYAH
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PONOROGO**

2018

ABSTRAK

Luky Arum Lawuningtyas, 2018. *Pengaruh Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2017/2018*. Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Program Pasca sarjana, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing: Dr. Umi Rohmah, M.Pd.I

Kata Kunci: Kepala Sekolah, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial, kinerja guru.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah. Namun kenyataannya kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo masih tergolong rendah. Tinggi rendahnya kinerja guru di suatu lembaga bisa dipengaruhi banyak faktor dan dari sekian banyaknya faktor diantaranya adalah faktor kepemimpinan yang mana dalam hal ini adalah kepala sekolah yang memiliki beberapa kompetensi diantaranya kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kompetensi kepribadian dan sosial kepala sekolah secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2017/2018.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *Ex Post Facto*. Teknik pengumpulan data menggunakan angket (*questioner*). Populasi penelitian berjumlah 130 orang guru, teknik pengambilan sampel yang dipakai adalah *cluster sampling* dengan jumlah sampel 97 orang guru sesuai dengan tabel Krejcie. Uji validitas butir soal menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Pearson. Sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's coefficient alpha* dan uji hipotesis menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan (1). terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi kepribadian kepala sekolah terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan hasil uji t yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,746 > 1,668$) pada taraf signifikansi 5% dengan koefisien determinan 0,770 yang artinya kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi kepribadian kepala sekolah sebesar 77,0%, (2). terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi sosial kepala sekolah terhadap kinerja guru yang ditunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,857 > 1,668$) pada taraf signifikansi 5%, dengan koefisien determinan 0,489 yang artinya kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi sosial kepala sekolah sebesar 48,9 %, dan (3). terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial kepala sekolah terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan hasil uji F yaitu nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,115 > 3,980$) pada taraf signifikansi 5%. Sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,491 yang artinya sebesar 49,1% kedua variabel ini secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru.

ABSTRACT

Luky Arum Lawuningtyas, 2018. *The Influence Personality Competence and Principal Social Competence on Performance of Primary School Teachers in Pulung Subdistrict, Ponorogo District Lesson Year 2017/2018*. Thesis, The Islamic Education Management Study Program, The Post Graduate Program of Islamic Institute Ponorogo, The Advisor: Dr. Umi Rohmah, M.Pd.

Keywords: Headmaster, Personality Competence, Social Competence, and teacher performance.

Teacher's performance is basically a performance performed by teachers in performing their duties as educators. The quality of teacher performance will determine the quality of education result, because the teacher is the most in direct contact with the students in the process of education or learning in the school education institutions. But in reality the performance of teachers in Elementary Schools in Pulung District Ponorogo Regency is still relatively low. The high and low of teacher performance in an institution can be influenced by many factors and from many factors such as leadership factor which in this case is the headmaster who has several competencies such as personality competence and social competence.

This study aims to explain the influence of personality and social competence of headmaster partially and simultaneously on the performance of elementary school teachers in Pulung Subdistrict, Ponorogo District Lesson Year 2017/2018.

This research is a quantitative research with an Ex Post Facto design. The data collection technique used questionnaire. The study population was 130 teachers, the sample retrieval technique used cluster sampling with the sample number of 97 teachers according to the krejcie table. Grain validity test is done by Product Moment correlation technique from Pearson. While the reliability test used Cronbach's formula coefficient alpha. The analysis technique used simple linear regression and multiple linear regression.

The results showed (1). There is a positive and significant influence between the headmaster's personality competence to the performance of the teacher shown by the t test that is $t_{count} > t_{table}$ ($14,746 > 1,668$) at 5% significance level with determinant coefficient 0,770 which mean teacher performance influenced by headmaster's personality competence 77,0%, (2). There is a positive and significant influence between the headmaster's social competence to the performance of the teacher shown $t_{count} > t_{table}$ ($12,857 > 1,668$) at the significance level of 5%, with the determinant coefficient of 0.489 which means the teacher's performance is influenced by the headmaster's social competence of 48.9% and (3). there is a positive and significant influence simultaneously between the headmaster's personality and social competence on the teacher performance which is indicated by the result of F test that's $F_{count} > F_{table}$ ($21,115 > 3,980$) at 5% significance level. While the coefficient of determination of 0.491 which means equal to 49.1% of these two variables together affect to the teacher performance.



**PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
IAIN PONOROGO**

Jl. PRAMUKA NO. 156 PONOROGO TELP. (0352) 481277

Kepada Yth.
Direktur Pascasarjana
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo
di-
Ponorogo

NOTA PERSETUJUAN

Assalaamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Setelah membaca, meneliti, membimbing, dan melakukan perbaikan seperlunya, maka tesis saudara:

Nama : Luky Arum Lawuningtyas, S.Pd I

NIM : 212214014

Dengan Judul : Pengaruh Kompetensi Kepribadian Dan Kompetensi Sosial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2017/2018

Telah kami setuju dan dapat diajukan untuk memenuhi tugas akhir dalam menempuh Program Pascasarjana (S2) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo.

Dengan ini kami ajukan tesis tersebut pada sidang tesis yang diselenggarakan oleh tim penguji sebagaimana ditetapkan oleh Direktur Pascasarjana.

Wassalaamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ponorogo,
Pembimbing

Dr. UMI ROHMAH, M.Pd.I

NIP. 19760820 200501 2 002



**PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
IAIN PONOROGO**

Jl. PRAMUKA NO. 156 PONOROGO TELP. (0352) 481277

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN TESIS

Tesis yang berjudul "Pengaruh Kompetensi Kepribadian Dan Kompetensi Sosial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2017/2018" yang ditulis oleh Luky Arum Lawuningtyas, S.Pd I, NIM: 212214014, telah dipertahankan di depan dewan penguji Tesis dan telah diperbaiki sesuai dengan saran-saran Tim Penguji pada ujian Tesis Senin, 16 Juli 2018.

TIM PENGUJI

1. Ketua Sidang
Iza Hanifuddin, Ph.D (.....)
NIP. 19690624 199803 1 002 Tanggal: 31 Juli 2018
2. Penguji Utama
Dr. Muhammad Ali, M.Pd (.....)
NIP. 19750528 200901 1 008 Tanggal: 31 Juli 2018
3. Penguji
Dr. Umi Rohmah, M.Pd (.....)
NIP. 19760820 200501 2 002 Tanggal: 31 Juli 2018

Ponorogo, 31 Juli 2018

Mengesahkan,

Direktur Pascasarjana IAIN

Ponorogo



Dr. A. K. S. H., M. Ag.

NIP. 19740701 200501 1 004

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan sebagai usaha membantu peserta didik untuk mencapai kedewasaan, diselenggarakan dalam suatu kesatuan sehingga usaha yang satu dengan yang lain saling berhubungan. Pengelolaan pendidikan dengan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif secara berkelanjutan merupakan komitmen dalam pemenuhan janji sebagai pemimpin pendidikan pada tingkat tertentu.¹ Guru adalah figur seorang pemimpin, arsitek yang dapat membentuk karakter dan watak peserta didik. Seorang guru mempunyai kekuasaan untuk membentuk dan membangun kepribadian seorang peserta didik untuk menjadi orang yang berguna bagi agama, nusa, dan bangsa. Dengan kata lain guru bertugas mempersiapkan manusia susila yang cakap dan dapat diharapkan dalam membangun dirinya serta negaranya.

Guru adalah unsur manusiawi dalam pendidikan. Guru adalah figur manusia sumber yang menempati posisi dan memegang peranan penting dalam pendidikan. Di sekolah guru hadir untuk mengabdikan diri kepada umat manusia dalam hal ini peserta didik. Negara menuntut generasinya yang memerlukan pembinaan dan bimbingan dari guru. Guru dengan sejumlah buku yang terselip di pinggang datang ke sekolah di waktu pagi hingga petang, sampai waktu mengajar dia hadir di kelas untuk bersama-sama belajar dengan sejumlah peserta didik yang

¹ Syaiful Sagara, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, cet III (Bandung: IKAPI, 2006), 170.

sudah menantinya untuk diberikan pelajaran. Kehadiran seorang guru di kelas merupakan kebahagiaan bagi mereka. Apalagi bila figur guru itu sangat disenangi oleh mereka.²

Pentingnya peranan guru dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia menurut Nasution bahkan dinilai tidak bisa digantikan oleh media secanggih apapun. Sebab “Guru berperan penting dalam meningkatkan kecerdasan anak didik, karena guru mempunyai tugas sebagai pelaksana langsung dalam proses pendidikan yang tidak dapat digantikan oleh media secanggih apapun.”³

Sebagai salah satu faktor utama yang menentukan mutu pendidikan, gurulah yang berada di garda terdepan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia. Guru berhadapan langsung dengan para peserta didik di kelas melalui proses belajar mengajar. Di tangan gurulah akan dihasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, *skill* (keahlian), kematangan emosional, dan moral serta spiritual. Dengan demikian, akan dihasilkan generasi masa depan yang siap hidup dengan tantangan zamannya. Oleh karena itu, diperlukan sosok guru yang mempunyai kualifikasi, kompetensi, dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya.⁴

Adapun kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan,

² Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 1.

³ Harun Nasution, *Berbagai Pendekatan Proses dan Mengajar* (Jakarta: Bumi Aksara, 1987) 56.

⁴ Kunandar, *Guru Professional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), 40.

karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.

Seyogyanya seorang guru memiliki kinerja optimal dalam rangka mewujudkan sekolah yang berkualitas dan berprestasi. Pertama, guru harus mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajarnya. Artinya, komitmen tinggi guru adalah untuk kepentingan siswa. Kedua, guru harus menguasai secara mendalam bahan atau materi pelajaran yang diajarkan serta cara mengajarkannya kepada para siswa. Artinya, antara pemahaman materi dan metode pembelajaran merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Ketiga, guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, mulai dari pengamatan dalam perilaku siswa sampai tes hasil belajar. Keempat, guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya. Kelima, guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.⁵

Menurut Veithzal Rivai, “Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya”. Kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh guru. Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas yaitu: perencanaan kegiatan pembelajaran, kegiatan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.⁶

⁵ Mulyasa, *Standar Kompetensi Guru dan Sertifikasi...*, 11

⁶ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), 24.

Kinerja juga dapat diartikan sebagai ukuran kerja (*performance*), pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Prestasi kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi, kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan tidak akan menghasilkan keluaran yang tinggi.⁷ Balai Pengembangan Produktivitas Daerah menjelaskan ada dua faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai, yakni ; (1) sikap mental yang berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja; dan (2) manajemen/kepemimpinan.⁸

Selanjutnya, keterampilan diperlukan dalam kinerja karena keterampilan merupakan aktivitas yang muncul dari seseorang akibat suatu proses dari pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sejalan dengan kinerja di atas, maka guru sedapat mungkin harus meningkatkan kinerja secara bertahap dan berkesinambungan, hal ini bertujuan untuk memenuhi standar kompetensi keguruan untuk meningkatkan prestasi siswa.⁹

Mengingat pentingnya peranan kinerja guru tersebut terhadap kualitas pendidikan dan kualitas sumberdaya manusia di Indonesia, sangatlah wajar jika kemudian muncul anggapan bahwa realitas tentang rendahnya Indeks Pembangunan Manusia (IPM) atau *Human Development Indeks* (HDI) dan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia merupakan akibat dari rendahnya

⁷ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2009), 21.

⁸ DeCenzo dan Robin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 1999), 15.

⁹ Hendiyat Soetopo dkk, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, t.t.), 5.

kinerja guru. Laporan *The United Nations Development Programme* (UNDP) dalam dua tahun terakhir (2011-2012) tentang Indeks Pembangunan Manusia (IPM) atau *Human Development Indeks* (HDI), menempatkan Indonesia di urutan bawah dari 187 negara yang disurvei. Indonesia dalam indeks tersebut berada pada peringkat 124 di tahun 2011 dan ke 121 di tahun 2012. Padahal sebelumnya, di tahun 2010, IPM Indonesia berada di peringkat 108.¹⁰

Kenyataan menunjukkan bahwa kinerja guru belum memenuhi harapan sebagaimana diamanatkan dalam peraturan perundangan-undangan sebagai akibat belum berkualitasnya proses pembelajaran guru. Upaya pemerintah untuk mewujudkan kinerja guru yang berkualitas dan profesional sesungguhnya sudah dilaksanakan melalui kebijakan sertifikasi guru. Namun kebijakan yang digulirkan oleh pemerintah sejak tahun 2007 itu belum sepenuhnya dapat meningkatkan kompetensi, profesionalisme dan kinerja guru. Kondisi nyata menunjukkan masih banyak guru yang tidak sesuai dengan harapan. Fasli Jalal menyatakan bahwa hampir separuh dari 2,6 juta guru yang ada di tanah air ini dianggap belum layak mengajar. Kualifikasi kompetensinya tidak mencukupi untuk mengajar di sekolah. Adapun guru yang tidak layak mengajar sekitar 912.505 yang terdiri atas 605.217 guru SD, 167.643 guru SMP, 75.684 guru SMA dan 63.961 guru SMK. Kondisi ini lebih diperparah lagi dengan adanya temuan di lapangan adanya guru mengajar bukan pada bidangnya, sarana dan prasarana sekolah yang tidak memadai, dan praktek guru mengajar di kelas yang mengandalkan metode ceramah melulu.¹¹

¹⁰ United Nations Development Program (UNDP). 1997. *“Governance for sustainable human development”*. [Diakses 22 Juni 2017]

¹¹ Cepi Triatna, *Sertifikasi Guru : Antara Harapan, Tantangan, dan Realita*. Artikel Jurusan Adminitrasi Pendidikan. Fakultas Ilmu Pendidikan (Universitas Pendidikan Indonesia: Bandung, 2009), 2.

Berdasarkan studi pendahuluan di lapangan menunjukkan bahwa kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo berkategori rendah.

Hal ini terlihat dari data berikut:

Nilai rata-rata penilaian kinerja guru pada tahun 2017 di 38 sekolah dasar negeri di Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo tergolong rendah dengan rata-rata 58,17. Nilai tertinggi 89,29 dan terendah 29,76 menunjukkan kesenjangan kualitas guru amat lebar. Nilai rata-rata tertinggi diperoleh Sekolah Dasar Negeri yang terkumpul dalam gugus tengah yang terdiri dari 12 sekolah, gugus utara mendapatkan nilai rata-rata yang terdiri dari 12 sekolah dan gugus timur mendapatkan nilai rendah yang terdiri dari 14 sekolah. Sedangkan dari 130 guru PNS 12 orang guru mendapat nilai sangat baik, 42 orang guru mendapat nilai baik, 30 orang guru mendapatkan nilai sedang, dan 48 orang guru mendapatkan nilai rendah.¹²

Di samping data tersebut, peneliti juga mendapatkan beberapa fakta terkait masih rendahnya kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo. Di antaranya, masih ada guru yang melanggar tata tertib sekolah dan kurang disiplin hadir di sekolah serta dalam perencanaan pembelajaran, ada guru yang tidak membuat rencana pelaksanaan pembelajaran dan program semester di awal semester.¹³

Selain hal tersebut, berdasarkan pengamatan di SDN 5 Wagirkidul Pulung Ponorogo, kinerja guru masih tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat dari ketepatan guru masuk kelas, ketertiban dalam mengenakan seragam sekolah dan atribut lainnya, ketertiban masuk kerja, ketertiban dalam menjadi guru piket, kelengkapan administrasi yang kurang dan masih banyak yang lainnya. Contohnya, ketika sudah masuk jam pelajaran, guru tidak langsung memasuki

¹² Arsip Pengawas UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Pulung diakses pada tanggal 12 Maret 2018.

¹³ Observasi pada tanggal 21 Juli 2017 di SDN 1 Bedrug Desa Bedrug Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo.

kelas, biasanya guru masuk kelas setelah lima menit pergantian jam pelajaran. Selain itu, ketika jadwal piket, biasanya guru saling bekerjasama, contohnya petugas A pulang lebih awal, petugas B minggu depan pulang lebih awal, sehingga tidak semuanya melakukan tugas piket secara penuh.¹⁴

Begitu pula halnya di SDN 2 Tegalrejo, sebelum melaksanakan dan sesudah melaksanakan kegiatan belajar mengajar, terdapat administrasi yang harus disiapkan oleh guru. Administrasi guru dapat berupa RPP, silabus, jurnal, kalender pendidikan, program tahunan, program semester, analisis SK/KD, prosedur penilaian, KKM, buku presensi, dan lain sebagainya. Masih ada sebagian besar guru memandang bahwa pekerjaan administrasi tersebut menyusahkan guru, namun sesungguhnya administrasi tersebut memudahkan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Pada kenyataannya tidak semua guru tertib dalam membuat administrasi guru tersebut. Administrasi guru yang harusnya dibuat oleh guru yang bersangkutan, seringkali hanyalah hasil dari *copy paste* dari waktu ke waktu tanpa ada perubahan dan perbaikan.¹⁵

Fenomena saat ini, semakin marak pemberitaan di media tentang guru yang melakukan tindakan yang tidak selayaknya dilakukan. Banyak guru yang melakukan tindakan asusila terhadap muridnya, menganiaya murid, dan melakukan tindakan negatif lainnya. Guru merupakan panutan, apabila guru semakin menurun moralnya, maka orangtua peserta didik akan enggan untuk menyekolahkan anak didiknya. Walaupun yang melakukan tindakan negatif hanya

¹⁴ Observasi pada tanggal 28 Juli 2017 di SDN 5 Wagirkidul Desa Wagirkidul Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo.

¹⁵ Wawancara dengan Harmin,S.Pd, guru SDN 2 Tegalrejo pada tanggal 4 Agustus 2017 di SDN 2 Tegalrejo Desa Tegalrejo Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo.

beberapa guru, namun dampaknya diterima oleh seluruh guru. Kepercayaan masyarakat terhadap guru menjadi menurun.¹⁶

Berdasarkan hasil wawancara awal penulis dengan Kepala sekolah SDN 1 Bedrug Pulung Ponorogo, faktor yang menjadi kendala bagi guru dalam membina siswa adalah, guru belum siap ketika masuk kelas, ini dikarenakan dari guru sendiri, metode yang digunakan terhadap siswa ketika proses belajar mengajar, dengan metode yang monoton, sehingga menyebabkan siswa jenuh dan bosan. Hal lain yang menjadi kendala bagi guru adalah, guru tidak kreatif dalam membina siswa atau ketika proses belajar mengajar di sekolah. Apalagi dunia sekarang sudah canggih dengan elektronik yang serba mendukung untuk membina dan mengajar siswa.¹⁷

Kinerja guru yang diharapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan, dalam implementasinya di lapangan tergantung dari banyak faktor yang memengaruhinya dan saling berkaitan, misalnya faktor kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja. Kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan mutu, tanpa kepemimpinan yang baik proses peningkatan mutu tidak dapat dilakukan dan diwujudkan.¹⁸ Keutamaan pengaruh (*influence*) kepemimpinan kepala sekolah bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu (*trigger*) yang dapat memberi inspirasi terhadap

¹⁶ <http://tribranews.polri.go.id/?p=244774>, [Diakses 22 Juni 2017].

¹⁷ Wawancara dengan Suciati, guru di SDN 1 Bedrug tanggal 21 Juni 2017 pukul 09.00 di ruang guru SDN 1 Bedrug Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo.

¹⁸ Edward Sallis, *Total Quality Management in Education* (Jogjakarta:IRCiSoD, 2006) 170.

para guru dan karyawan, sehingga inisiatif dan kreativitasnya berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya.¹⁹

Upaya peningkatan kualitas guru tersebut didasarkan pada terdapatnya kelemahan-kelemahan yang dialami oleh guru. Faktor utama yang menunjukkan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran, sebagaimana yang dikemukakan oleh Mulyasa²⁰ sehubungan dengan tujuh indikator yang menunjukkan lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas utama mengajar (*teaching*), yaitu: (a) rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran, (b) kurang kemahiran dalam mengelola kelas, (c) rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas, (d) rendahnya motivasi berprestasi, (e) kurang disiplin, (f) rendahnya komitmen profesi, (g) serta rendahnya kemampuan manajemen waktu.

Terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja guru dalam bekerja. Faktor tersebut bisa berasal dari diri guru tersebut, dapat pula disebabkan rekan kerja, pimpinan, dan lingkungan di sekitar tempat kerja. Faktor yang berasal dari diri pribadi guru dapat berupa masih rendahnya motivasi kerja, pengetahuan, dan wawasan. Rekan kerja yang tidak memiliki semangat kerja tinggi juga akan berpengaruh terhadap kinerja guru yang lainnya. Biasanya guru yang rajin akan terbawa menjadi santai karena pengaruh dari teman sejawatnya. Lingkungan kerja yang nyaman juga akan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja. Lingkungan kerja yang kotor dan tidak menarik juga akan berpengaruh terhadap semangat kerja. Pemimpin juga sangat berpengaruh terhadap kinerja, karena pemimpin

¹⁹ Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung : Alfabeta, 2008), 166.

²⁰ Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008), 56.

merupakan orang yang mengatur, memengaruhi, dan memberikan motivasi terhadap kinerja guru.²¹

Faktor yang memengaruhi kinerja guru banyak sekali, namun dari sekian banyaknya faktor yang sangat berperan diantaranya adalah faktor kepemimpinan. Hal ini dikemukakan oleh Wibowo yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan, karena cara menjalin hubungan dengan pekerja, memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, dan mengembangkan serta memberdayakan pekerjaannya akan sangat memengaruhi sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.²²

Dalam hal ini, keterlaksanaan pembelajaran yang baik tidak terlepas dari peran kepala sekolah selaku manajer dalam instansi sekolah. Kepala sekolah harus dapat menuntun warga sekolah untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Kepala sekolah harus mampu memberikan motivasi terhadap warga sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mengenal lebih dekat kepada setiap warga sekolah agar lebih mudah dalam melaksanakan tugasnya dengan baik misalnya melalui komunikasi interpersonal. Membangun komunikasi interpersonal yang baik, menciptakan suasana kerja yang nyaman merupakan salah satu cara agar lebih mudah dalam pencapaian tujuan. Maka dibutuhkanlah kepala sekolah yang memiliki kompetensi kepribadian dan sosial yang tinggi untuk meningkatkan kinerja guru.

²¹ Keke Aritonang, *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru* (Jakarta: Penabur Pers, 2005), 77.

²² Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), 80.

Kompetensi yang dimiliki kepala sekolah dan kinerja guru merupakan masalah penting yang sifatnya berubah dari waktu ke waktu sehingga perlu mendapat perhatian yang serius demi pengembangan sekolah dan karir guru yang akhirnya juga berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan. Dari sinilah dapat dikatakan bahwa kompetensi yang dimiliki kepala sekolah dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan guru, sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja para guru. Jika kompetensi kepribadian dan sosial yang dimiliki kepala sekolah kurang mendukung akan mengakibatkan kurang nyamannya para guru dalam bekerja yang berakibat menurunnya gairah kerja sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja.

Dari latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2017/2018.”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kompetensi kepribadian kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2017/2018?
2. Apakah kompetensi sosial kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2017/2018?
3. Apakah kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian kepala sekolah berpengaruh secara simultan, positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2017/2018?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan pengaruh kompetensi kepribadian kepala sekolah secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2017/2018.
2. Untuk menjelaskan pengaruh kompetensi sosial kepala sekolah secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2017/2018.
3. Untuk menjelaskan pengaruh kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian kepala sekolah secara simultan, positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2017/2018

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan terutama yang terkait dengan pengaruh kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial kepala sekolah terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti dapat menambah wawasan dan pengalaman selama penelitian.
- b. Bagi para pendidik dapat digunakan sebagai evaluasi diri dan landasan untuk meningkatkan kinerja para pendidik.

- c. Bagi lembaga IAIN Ponorogo sebagai dokumen yang dapat dijadikan referensi yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Terdahulu

1. Dina Rizkiah Hutasuht, Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Kepribadian, Sosial, Profesionalisme dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Barumun Tengah.²³

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh signifikan dan positif kompetensi pedagogik kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru; (2) terdapat pengaruh signifikan dan positif kompetensi kepribadian kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru; (3) terdapat pengaruh signifikan dan negatif kompetensi sosial kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru; (4) terdapat pengaruh signifikan dan positif kompetensi profesional kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru; (5) terdapat pengaruh signifikan dan negatif supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru; (6) terdapat pengaruh signifikan dan positif kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru; (7) tidak terdapat pengaruh kompetensi pedagogik kepala sekolah terhadap kinerja guru; (8) terdapat pengaruh signifikan dan positif kompetensi kepribadian kepala sekolah terhadap kinerja guru; (9) terdapat pengaruh signifikan dan positif kompetensi sosial kepala sekolah terhadap kinerja guru; (10) tidak terdapat pengaruh kompetensi profesional kepala sekolah terhadap

²³ Dina Rizkiah Hutasuht, Tesis: “*Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Kepribadian, Sosial, Profesionalism, dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kepuasan dan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Barumun Tengah*” (Padang Lawas: Universitas Sumatera Utara, 2015), 104.

kinerja guru; (11) tidak terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru.

2. Ayny Maharrayni Fatmawati, Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMKN 4 Klaten.²⁴

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK N 4 Klaten dapat diukur dengan hasil dari masing-masing kompetensi sebagai berikut: kompetensi pedagogik dikategorikan berperan dengan persentase 45,33%, kompetensi kepribadian dikategorikan berperan dengan persentase 42,67%, kompetensi sosial dikategorikan kurang berperan dengan persentase 41,33%, dan kompetensi profesional dikategorikan kurang berperan dengan persentase sebesar 44%. Secara keseluruhan jawaban tertinggi responden tentang peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan kecenderungan jawaban 39 guru dan persentase sebesar 52% berada pada kategori berperan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berperan terhadap kinerja guru di SMK N 4 Klaten.

3. Sumarno, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes.²⁵

Secara deskriptif hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri di Kecamatan Paguyangan termasuk dalam

²⁴ Ayny Maharrayni Fatmawati, Tesis: “*Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMKN Klaten*” (Klaten: Universitas Negeri Yogyakarta, 2015), 88.

²⁵ Sumarno, Tesis:” *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes*” (Brebes: Universitas Negeri Semarang, 2009), 98.

kategori baik dengan skor rata-rata 58,8028, profesionalisme guru dalam kategori professional 58,0915, kinerja guru masuk dalam kategori baik dengan rata-rata 61,4155. Dengan analisis regresi sederhana diketahui: terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah yang di dalamnya mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesionalisme terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Paguyangan sebesar 25,8%, profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 39,4 %. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan adanya pengaruh bersama-sama secara positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Paguyangan dengan koefisien determinasi sebesar 43,8%.

Adapun persamaan penelitian ini dengan Dina Rizkiah Hutasuhut berjudul Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Kepribadian, Sosial, Profesionalisme dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Barumon Tengah adalah kesamaan variabel bebas yang memengaruhi kinerja guru, perbedaannya penelitian Dina Rizkiah Hutasuhut memiliki lebih banyak variabel bebas yaitu Kompetensi Pedagogik, Kepribadian, Sosial, Profesionalisme dan Supervisi Kepala Sekolah dan lebih banyak variabel terikat yaitu kepuasan kerja dan kinerja guru, penelitian ini bersifat *explanatory*, dan berlokasi di SMA Negeri 1 Barumon Tengah di Kecamatan Barumon Tengah Kabupaten Padang lawas.

Persamaan dengan penelitian Ayny Maharrayni Fatmawati, Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMKN 4 Klaten adalah sama-sama merupakan penelitian kuantitatif yang variabel bebasnya terdiri dari kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial yang merupakan faktor dari kepemimpinan kepala sekolah, perbedaannya penelitian Ayny Maharrayni Fatmawati memiliki lebih banyak variabel bebas yaitu Kompetensi Pedagogik, Kepribadian, Sosial, dan Profesionalisme Kepala Sekolah, teknik pengumpulan data menggunakan angket, wawancara, dan hasil pengamatan di lapangan, dan penelitian ini berlokasi di SMK N 4 Klaten yang beralamat di jalan Mataram Nomor 5 desa Belangwetan kecamatan Klaten Utara kabupaten Klaten.

Persamaan dengan penelitian Sumarno yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru adalah sama-sama merupakan penelitian kuantitatif yang salah satu variabelnya juga sama yaitu kinerja guru dan merupakan penelitian multi variabel. Perbedaannya terdapat pada variabel independennya, angket atau kuesioner secara tertutup yang terdiri dari lima option alternatif jawaban dengan menggunakan skala Likert 1 sampai 5, dan berlokasi di SD Dabin IV Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes.

B. Landasan Teori

1. Kompetensi Kepribadian dan Sosial Kepala Sekolah

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh seseorang untuk dapat melaksanakan tugas-tugas profesionalnya. Dengan kata lain kompetensi merupakan perpaduan dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya. Berdasarkan Pasal 1 Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 poin 10 disebutkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Dapat juga dikatakan bahwa kompetensi merupakan gabungan dari kemampuan, pengetahuan, kecakapan, sikap, sifat, pemahaman, apresiasi dan harapan yang mendasari karakteristik seseorang untuk berunjuk kerja dalam menjalankan tugas atau pekerjaan guna mencapai standar kualitas dalam pekerjaan nyata.²⁶

Kompetensi merupakan pengetahuan (kognitif), sikap dan nilai-nilai (afektif) dan keterampilan (psikomotor) yang diwujudkan dalam

²⁶ Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2010), 161.

kebiasaan berfikir dan bertindak sehingga mampu menghadapi persoalan yang dihadapinya.²⁷

Kompetensi merupakan kecakapan hidup (*Life Skill*) yang mencakup pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Kecakapan hidup yang dimaksud adalah kecakapan seseorang untuk berani menghadapi problema hidup dan kehidupan secara wajar tanpa merasa tertekan, kemudian secara proaktif dan kreatif mencari serta menemukan solusinya sehingga mampu mengatasinya.²⁸

b. Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah

Personality atau kepribadian berasal dari kata *persona* yang berarti topeng, yakni alat untuk menyembunyikan identitas diri. Bagi bangsa Romawi *persona* berarti “Bagaimana seseorang tampak pada orang lain”, jadi bukan diri yang sebenarnya. Adapun pribadi yang merupakan terjemahan dari bahasa Inggris *person* atau *persona* dalam bahasa Latin berarti perseorangan, diri manusia atau diri orang sendiri. Sumber lain melihat, pribadi (*persona, personeidad*) adalah akar dari struktural dari kepribadian, sedangkan kepribadian (*personality, personalidad*) adalah pola perilaku seseorang di dalam dunia. Secara filosofi dapat dikatakan bahwa pribadi adalah “aku yang sejati” dan kepribadian merupakan “penampakan sang aku” dalam bentuk perilaku tertentu. Di sini muncul gagasan umum bahwa kepribadian adalah kesan

²⁷ Mimin Haryati, *Sistem Penilaian Berbasis Kompetensi: Teori dan Praktik* (Jakarta: Gaung Persada Press Jakarta, 2007), 2.

²⁸ *Ibid.*, 6.

yang diberikan seseorang kepada orang lain yang diperoleh dari apa yang dipikir, dirasakan, dan diperbuat yang terungkap melalui perilaku.²⁹

Banyak definisi tentang kepribadian, tetapi uraian paling lengkap adalah yang dikemukakan oleh G.W. Allport dalam buku *Child Development* karya Elizabeth Hurlock. Dikatakan bahwa, kepribadian adalah organisasi (susunan) dinamis dari sistem psikofisik dalam diri individu yang menentukan penyesuaiannya yang unik terhadap lingkungan.³⁰

Sebagai organisasi yang dinamis, artinya kepribadian itu dapat berubah-ubah dan antar berbagai komponen kepribadian tersebut (sistem psikofisik seperti kebiasaan, sikap, nilai, keyakinan, emosi, perasaan dan motif) memiliki hubungan yang erat. Hubungan tersebut terorganisir sedemikian rupa secara bersama-sama memengaruhi pola perilaku dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan.

Menurut pendapat David Lykken bahwa kepribadian sebagai suatu perangai dan langkah serta semua kekhasan yang membuat orang berbeda dengan orang lain dalam hal kemungkinan hubungan dengan genetik tertentu dalam diri manusia.³¹ Dengan demikian, kita dapat melihat bahwa kepribadian memiliki arti yang sangat khas dan kompleks, karena mengacu pada suatu proses yang dapat dilakukan manusia sejak

²⁹ Djaali, *Psikologi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 2.

³⁰ Elizabeth Hurlock, *Child Development* (Singapore: McGraw-Hill, 1978), 19.

³¹ Julian, David Lykken dan Alfred John, *Belajar Kepribadian* (Yogyakarta: Baca, 2008), 78.

kecil hingga dewasa. Dalam uraian di atas ditunjukkan dengan “kelanjutan masa lalu”.³²

Kepribadian manusia merupakan gabungan dari berbagai sifat dan konsep diri seseorang. Jika dikaji lebih dalam sebenarnya proses ini sudah berjalan dengan memberi pengalaman dan mewarnai perkembangan kepribadian seseorang.³³

Maka dapat disimpulkan bahwa kepribadian merupakan suatu proses dinamis dalam diri yang terus menerus dilakukan terhadap sistem psikofisik (fisik dan mental), sehingga terbentuk pola penyesuaian diri yang unik atau khas pada setiap orang terhadap lingkungan.

Kualifikasi pribadi seorang pemimpin yang berupa serangkaian sifat atau watak yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin pada umumnya termasuk kepala sekolah. Dengan kata lain seorang pemimpin yang diharapkan berhasil dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinan harus didukung mental, fisik, emosi, watak sosial, sikap, etika dan kepribadian.

Seorang pemimpin dikatakan memiliki kepribadian apabila pemimpin atau kepala sekolah selalu bersikap dan berperilaku sebagai berikut:

- 1) Berpikir dan berbuat secara sistematis dan teratur
- 2) Harus mengetahui modal atau aset yang dimilikinya dengan segala keterbatasannya

³² Ibid., 80.

³³ Djaali, *Psikologi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 3.

- 3) Selalu sadar, simpatik dan loyal terhadap bawahan
- 4) Cukup yakin untuk menghindarkan tuntutan bawahan sejalan terhadap kemauan
- 5) Cukup matang untuk tidak merasa atau menjadi kecil dalam menghadapi gertakan atau kritik
- 6) Membuat senang bawahan, menolong bawahan sehingga bawahan merasa memperoleh kemudahan, memberikan dorongan dan menerima bawahan, serta menciptakan satu lingkungan yang dapat dipercaya, keterbukaan dan rasa hormat terhadap individu.

Standar kriteria seorang kepala sekolah yang ideal seharusnya memiliki aspek-aspek berikut: 1). *intelligence* (tingkat kecakapan mental), 2). *preparation*, 3). pengalaman, 4). *specialized skills*, 5). karakter pribadi (kecakapan bergaul), dan 6). kualitas latar belakang.³⁴

Adapun kompetensi kepribadian yang harus dimiliki oleh kepala sekolah adalah sebagai berikut:

- 1) Berakhlak mulia dan menjadi teladan bagi komunitas sekolah/madrasah; ditunjukkan dengan (a) melaksanakan ibadah sesuai dengan agama yang dianutnya; (b) menunjukkan sikap dan perilaku keteladanan bagi warga sekolah; (c) empati terhadap masalah yang dihadapi warga sekolah; (d) mengembangkan budaya senyum, salam, sapa, sopan, santun; (e) mendapat pengakuan dari warga sekolah terhadap keteladanannya;

³⁴ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), 353.

- 2) Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin; artinya (a) selalu konsisten dalam berpikir, bersikap, berucap dan berbuat dalam setiap melaksanakan suatu tugas pokok dan fungsi; (b) memiliki komitmen/loyalitas/dedikasi/etos kerja yang tinggi dalam setiap melaksanakan suatu tugas pokok dan fungsi; (c) tegas dalam mengambil sikap dan tindakan sehubungan dengan pelaksanaan suatu tugas pokok dan fungsi; (c) disiplin dalam melaksanakan suatu tugas pokok dan fungsi.
- 3) Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri; yaitu keinginan melatih diri dalam memanfaatkan berbagai sumber untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, mengikuti berbagai kegiatan yang menunjang pengembangan profesinya, melakukan berbagai kegiatan yang memupuk kegiatan membaca dan menulis, menyelenggarakan dan mengembangkan kegiatan yang menunjang profesinya.
- 4) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi; mencakup (a) terbuka menerima pendapat, kritik, dan saran dari pihak lain; (b) melibatkan seluruh pemangku kepentingan dalam penyusunan program sekolah; (c) terbuka dalam pengelolaan keuangan sekolah; (d) membuka peluang kepada pemangku kepentingan untuk memiliki akses; (e) memberi kesempatan kepada guru, staf Tata Usaha, siswa untuk memberi saran dan kritik yang membangun kepada kepala sekolah;

- 5) Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah; mencakup (a) memiliki stabilitas emosi dalam setiap menghadapi masalah sehubungan dengan suatu tugas pokok dan fungsi; (b) teliti, cermat, hati-hati dan tidak tergesa-gesa dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi; (c) tidak mudah putus asa dalam menghadapi segala bentuk kegagalan sehubungan dengan pelaksanaan suatu tugas dan fungsi;
- 6) Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan; meliputi (a) memahami teori-teori kepemimpinan, memilih strategi yang tepat untuk mencapai visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolah; (b) memiliki power dan kesan positif untuk memengaruhi bawahan dan orang lain; (c) memiliki kemampuan (intelektual dan kalbu) sebagai *smart school principal* (kepala sekolah yang cerdas) agar mampu memobilisasi sumberdaya yang ada di lingkungannya; (d) mengambil keputusan secara terampil (cepat, tepat dan cekat); (e) mendorong perubahan (inovasi) sekolah; (f) menggalang *teamwork* yang kompak, cerdas dan dinamis; (g) mendorong kegiatan yang bersifat kreatif; dan (h) menciptakan sekolah sebagai organisasi belajar (*learning organization*).³⁵

³⁵ Surya Dharma, *Penilaian Kinerja Kepala Sekolah* (Jakarta: Ditjen PMPTK, 2008), 10.

c. Pentingnya Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah

Penguasaan kompetensi kepribadian dan sosial memiliki arti penting, baik bagi kepala sekolah yang bersangkutan, dewan guru, sekolah dan terutama bagi siswa.

Ungkapan klasik mengatakan bahwa *“segala sesuatunya bergantung pada pribadi masing-masing”*. Dalam konteks tugas kepala sekolah, kompetensi kepribadian dan sosial yang dimiliki seorang kepala sekolah pada dasarnya akan bersumber dan bergantung pada pribadi kepala sekolah itu sendiri. Dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai seorang pemimpin dan berinteraksi dengan guru, tenaga kependidikan, siswa dan wali murid akan banyak ditentukan oleh karakteristik kepribadian kepala sekolah yang bersangkutan. Memiliki kepribadian yang sehat dan utuh, dengan karakteristik sebagaimana diisyaratkan dalam rumusan kompetensi kepribadian di atas dapat dipandang sebagai titik tolak bagi seseorang untuk menjadi kepala sekolah yang sukses.

Penguasaan kompetensi kepribadian yang memadai dari seorang kepala sekolah akan menjadi teladan yang ideal bagi guru dalam upaya pengembangan karakter siswa. Dengan menampilkan sebagai sosok yang bisa dipercaya dan ditiru, secara psikologis guru yang berada di bawah pimpinannya cenderung akan lebih mudah mengikuti apa yang dilakukan kepala sekolahnya setiap hari daripada apa yang dikatakannya.

Adapun di masyarakat, kepribadian kepala sekolah masih dianggap hal sensitif dibandingkan dengan kompetensi lainnya. Apabila

ada seorang kepala sekolah melakukan tindakan tercela, atau pelanggaran norma-norma yang berlaku di masyarakat, pada umumnya masyarakat cenderung akan cepat mereaksi. Hal ini tentu dapat berakibat terhadap merosotnya wibawa kepala sekolah yang bersangkutan dan kepercayaan masyarakat terhadap institusi sekolah, tempat dia bekerja.³⁶

d. Pengaruh Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Menurut Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah dimensi kompetensi Kepala Sekolah diantaranya adalah kompetensi kepribadian. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

Dengan merujuk pada teori sifat atau *Trait Theory* dalam kepemimpinan, pada dasarnya teori sifat memandang bahwa keefektifan kepemimpinan itu bertolak dari sifat-sifat atau karakter yang dimiliki seseorang. Keberhasilan kepemimpinan itu sebagian besar ditentukan oleh sifat-sifat kepribadian tertentu, misalnya harga diri, prakarsa, kecerdasan, kelancaran berbahasa, kreativitas termasuk ciri-ciri fisik yang dimiliki seseorang. Pemimpin dikatakan efektif bila memiliki sifat-

³⁶ Hajarussalam. 2008. Hubungan Iklim Organisasi Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru SMA Negeri Kabupaten Aceh Tengah. *Jurnal Program Pascasarjana*. Universitas Negeri Medan. {Diakses pada: 28 April 2018}

sifat kepribadian yang baik. Sebaliknya, pemimpin dikatakan tidak efektif bila tidak menunjukkan sifat-sifat kepribadian yang baik.³⁷

Kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Diantara banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi kepribadian kepala sekolah. Menurut Surya Dharma, kompetensi kepribadian memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, Pendidikan bukan hanya berupa transfer ilmu (pengetahuan) dari satu orang ke orang lain, tapi juga mentransformasikan nilai-nilai ke dalam jiwa, kekepribadianaan, dan struktur kesadaran manusia itu. Hasil cetak kepribadian manusia adalah hasil dari proses transformasi pengetahuan dan pendidikan yang dilakukan secara humanis. Kepala sekolah sebagai ujung tombak pengelola pendidikan seharusnya dapat menerapkan semua kompetensi yang dimilikinya, terutama kompetensi kepribadian untuk menjadi seorang pemimpin dalam arti yang sebenarnya. Dengan seorang kepala sekolah yang berkepribadian maka diharapkan semua guru dapat melihat nilai-nilai kemanusiaan dan kepribadian yang santun serta akhlak mulia yang kemudian dapat mempengaruhi kinerjanya.³⁸

e. Kompetensi Sosial Kepala Sekolah

Dalam menjalankan hidup sehari-hari, setiap manusia akan berhubungan dengan banyak orang. Demikian pula seorang kepala sekolah, ia akan banyak berinteraksi dengan peserta didik, guru, tenaga

³⁷ Surya Dharma, *Penilaian Kinerja Kepala Sekolah* (Jakarta: Ditjen PMPTK, 2008), 8.

³⁸ *Ibid.*, 71.

kependidikan, penjaga sekolah, satpam, tukang kebun, orang tua peserta didik dan masyarakat. Semua orang itu penting untuk diberi perhatian karena memberikan sumbangsih terhadap proses pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk berinteraksi dengan orang-orang tersebut. Interaksi sosial yang dapat dilakukan ialah dengan cara berkomunikasi, bekerja sama, bergaul, bersimpatik, dan mempunyai sikap yang menyenangkan.

Inilah yang disebut dengan kompetensi sosial. Kompetensi sosial adalah kemampuan untuk berinteraksi dengan menjadi bagian dari warga sekolah dan warga masyarakat. Menurut Muchtar Iskandar, kompetensi sosial merupakan kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu membawakan tugasnya.³⁹

Sekolah merupakan organisasi pembelajar (*learning organization*) di mana sekolah selalu berhadapan dengan *stake holder*. Kemampuan yang diperlukan untuk berhadapan dengan *stake holder* adalah kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi yang efektif. Agar terbina hubungan yang baik antara sekolah dengan orang tua, sekolah dengan kantor/dinas yang membawahnya maka kepala sekolah harus mampu mengkomunikasikannya.

Setiap kegiatan yang melibatkan dua orang atau lebih pasti membutuhkan komunikasi. Pembagian kerja administrasi dalam

³⁹ Muchtar & Iskandar, *Desain Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi* (Jakarta: GP Press, 2010), 208.

manajemen pendidikan yang meliputi enam substansi manajemen pendidikan juga memerlukan komunikasi. Keterampilan berkomunikasi sangat diperlukan dalam membina hubungan sosial.

Bagi kepala sekolah, kegiatan komunikasi bermanfaat, antara lain untuk: (a) penyampaian program yang disampaikan dimengerti oleh warga sekolah, (b) mampu memahami orang lain, (c) gagasannya diterima oleh orang lain, dan (d) efektif dalam menggerakkan orang lain melakukan sesuatu.⁴⁰

Kompetensi sosial yang harus dimiliki kepala sekolah adalah sebagai berikut:

- 1) Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah;
- 2) Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan;
- 3) Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.
- 4) Memfasilitasi dan memberdayakan dewan sekolah/komite sekolah sebagai perwujudan pelibatan masyarakat terhadap pengembangan sekolah;
- 5) Mencari dan mengelola dukungan dari masyarakat (dana, pemikiran, moral dan tenaga, dsb) bagi pengembangan sekolah;
- 6) Menyusun rencana dan program pelibatan orangtua siswa dan masyarakat;
- 7) Mempromosikan sekolah kepada masyarakat;

⁴⁰ Aas Hasanah. 2004. *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SLTPN Kota Bandung*. Artikel Appidi. www.appidi.com. Diakses 4 Juli 2017.

- 8) Membina kerjasama dengan pemerintah dan lembaga-lembaga masyarakat; dan
- 9) Membina hubungan yang harmonis dengan orang tua siswa.⁴¹

Kebutuhan sekolah yang belum terpenuhi oleh pemerintah perlu mendapatkan bantuan dari pihak lain. Oleh karena itu kepala sekolah harus mampu menjalin kerja sama dengan berbagai pihak demi kepentingan sekolah. Kompetensi yang dibutuhkan tersebut dalam permendiknas No. 13 tahun 2007 dinamakan kompetensi sosial.

Adapun menurut E Mulyasa indikator kompetensi sosial kepala sekolah adalah sebagai berikut:

- 1) Berkomunikasi lisan, tulis, dan/atau isyarat secara santun; mencakup mengembangkan hubungan secara efektif dengan siswa yang memiliki ciri; mengembangkan hubungan dengan prinsip saling menghormati, mengembangkan hubungan yang berazaskan asah, asih, dan asuh.
- 2) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; meliputi (a) kesadaran akan potensi perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang terus berubah sehingga dapat termotivasi untuk mengevaluasi dan mempelajari teknologi informasi dan komunikasi sebagai dasar untuk belajar sepanjang hayat. (b) memiliki motivasi untuk bisa beradaptasi dan mengantisipasi perkembangan teknologi informasi dan komunikasi,

⁴¹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), 112.

sehingga siswa bisa melaksanakan dan menjalani aktivitas kehidupan sehari-hari secara mandiri dan lebih percaya diri; (c) mengembangkan kompetensi siswa dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendukung kegiatan belajar, bekerja, dan berbagai aktivitas dalam kehidupan sehari-hari; (d) mengembangkan kemampuan belajar berbasis teknologi informasi dan komunikasi, sehingga proses pembelajaran dapat lebih optimal, menarik, dan mendorong guru dan siswa terampil dalam berkomunikasi, terampil mengorganisasi informasi, dan terbiasa bekerjasama; (e) mengembangkan kemampuan belajar mandiri, berinisiatif, inovatif, kreatif, dan bertanggungjawab dalam penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk pembelajaran, bekerja, dan pemecahan masalah sehari-hari.

- 3) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua atau wali peserta didik artinya adanya saling menghormati dan menghargai baik itu dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik.
- 4) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta sistem nilai yang berlaku; bahwa sebagai pribadi yang hidup di tengah-tengah masyarakat, kepala sekolah perlu memiliki kemampuan untuk berbaur dengan masyarakat

misalnya melalui kegiatan olahraga, keagamaan, dan kepemudaan yang diselenggarakan masyarakat sekitar.

- 5) Menerapkan prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan; berarti seorang kepala sekolah hendaknya benar-benar melakukan tugasnya dari hati, tanpa adanya keterpaksaan, sehingga membuat siswa, guru, wali murid dan *stake holder* lebih nyaman, selain itu seorang kepala sekolah harus senantiasa membangun persaudaraan dimana kepala sekolah berperan sebagai seorang orang tua bagi para muridnya, dan teman ataupun sahabat bagi para bawahannya. Kepala sekolah juga harus memupuk semangat kebersamaan dengan adanya diskusi kelompok sehingga terbentuk ikatan emosional dengan guru dan tenaga kependidikan lainnya.⁴²

f. Pentingnya Kompetensi Sosial Kepala Sekolah

Kompetensi sosial tidak kalah pentingnya untuk dimiliki oleh kepala sekolah. Peran penting kompetensi sosial ini terletak pada dua hal yakni pertama, terletak pada peran pribadi kepala sekolah yang hidup di tengah masyarakat untuk berbaur dengan masyarakat. Untuk itu seorang kepala sekolah perlu memiliki kemampuan untuk berbaur dengan masyarakat, kemampuan ini meliputi kemampuan berbaur secara santun, luwes dengan masyarakat, dapat melalui kegiatan olahraga, keagamaan, dan kepemudaan, kesenian dan budaya. Keluwesan bergaul harus dimiliki oleh kepala sekolah selain

⁴² E. Mulyasa. *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik dan Implementasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), 46.

sebagai kepala maupun sebagai guru. Seorang kepala sekolah yang memiliki kompetensi sosial yang tinggi akan lebih mudah menyelesaikan perbedaan nilai dengan masyarakat dengan baik sehingga tidak menghambat proses pendidikan. Dengan hubungan yang baik dengan masyarakat, kepala sekolah dapat mengembangkan mutu pendidikan dengan mudah karena selalu mendapat dukungan dari masyarakat.

Kedua, kepala sekolah bagaikan nahkoda sebuah kapal yang tidak bisa menjalankan sebuah kapal besar sendirian. Begitu pula dalam memimpin sebuah lembaga sekolah hendaknya seorang kepala sekolah juga menjalin hubungan baik dengan para guru dan tenaga kependidikan lainnya. Sehingga para guru dan tenaga kependidikan menjadi lebih giat baik dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai guru maupun tugas tambahan lainnya berkat hubungan sosial yang baik dengan kepala sekolah. Dampaknya, sekolah akan berkembang lebih maju berkat kerjasama yang baik dari kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan.⁴³

g. Pengaruh Kompetensi Sosial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Dalam konteks persekolahan seorang kepala sekolah dituntut memiliki kompetensi sosial dalam menjalankan tugasnya. Peran penting kompetensi sosial ini terletak pada dua hal yakni pertama,

⁴³ Syaiful Sagala, *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan* (Bandung : Alfabeta, 2008), 57.

terletak pada peran pribadi kepala sekolah yang hidup di tengah masyarakat untuk berbaur dengan masyarakat. Untuk itu seorang kepala sekolah perlu memiliki kemampuan untuk berbaur dengan masyarakat, kemampuan ini meliputi kemampuan berbaur secara santun, luwes dengan masyarakat, dapat melalui kegiatan olahraga, keagamaan, dan kepemudaan, kesenian, dan budaya. Keluwesan bergaul harus dimiliki oleh kepala sekolah selain sebagai kepala maupun sebagai guru.

Mulyasa menyatakan bahwa kompetensi sosial penting dimiliki oleh seorang kepala sekolah, kemampuan untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien, baik dengan peserta didik, guru, orang tua/wali, dan masyarakat sekitar, sehingga seorang yang memiliki kompetensi sosial akan nampak menarik, empati, kolaboratif, suka menolong, menjadi panutan, dan komunikatif. Hal inilah yang kemudian mendorong dan mempengaruhi kinerja guru.⁴⁴

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan

⁴⁴ E. Mulyasa. *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik dan Implementasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), 40.

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴⁵ Sedangkan menurut Dharma menetapkan cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan, banyak cara pengukuran yang dapat digunakan dengan cara pengukuran kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.⁴⁶

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Smith dalam Mulyasa menyatakan bahwa kinerja adalah “.....*output drive from processes, human or otherwise*”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.⁴⁷

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu

⁴⁵ Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi* (Bandung: Refika Aditama, 2004), 57.

⁴⁶ Dharma, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), 112.

⁴⁷ E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik dan Implementasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), 136.

organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

Dari beberapa pengertian tentang kinerja tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktivitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik. Kinerja yang dimaksudkan diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraihinya. Suatu pekerjaan harus dapat dilihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru, Sahertian sebagaimana dikutip Kusmianto dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa:

Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa

secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.⁴⁸

UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.⁴⁹ Keterangan lain dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.⁵⁰

Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru. Pendapat lain diutarakan Soedijarto bahwa ada empat tugas gugusan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru. Kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru, yaitu: (1) merencanakan program belajar mengajar; (2) melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar;

⁴⁸ Kusmianto, *Panduan Penilaian Kinerja Guru oleh Pengawas* (Jakarta: Majid, 1997), 46-49.

⁴⁹ Depdiknas, Pusat Data dan Informasi Pendidikan, Balitbang, 2003.

⁵⁰ Depdiknas, Pusat Data dan Informasi Pendidikan, Balitbang, 2005.

(3) menilai kemajuan proses belajar mengajar; dan (4) membina hubungan dengan peserta didik.⁵¹

Sedangkan berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik; (5) melaksanakan tugas tambahan.⁵²

Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru, *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*); dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).⁵³

Proses belajar mengajar tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas,

⁵¹ Soedijarto, *Menuju Pendidikan Nasional yang Relevan dan Bermutu* (Jakarta : Balai. Pustaka, 1993), 35.

⁵² Depdiknas, Pusat Data dan Informasi Pendidikan, Balitbang, 2007.

⁵³ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), 76.

tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran. Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi.

Selain itu, menurut Khaerul Umam, kinerja merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkannya. Kinerja merupakan sesuatu yang lazim digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia, baik yang berorientasi pada produksi barang, jasa, maupun pelayanan. Vroom menyatakan bahwa tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan tingkat kinerja (*level of performance*). Seseorang yang tingkat kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, sebaliknya seseorang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau kinerjanya rendah.⁵⁴

Dari berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan definisi konsep kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan

⁵⁴ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), cet ke-1, 187.

mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya serta ada hubungan yang erat antara kesungguhan berproses dengan hasil yang dicapai.

Penilaian yang dilakukan secara periodik akan diperoleh gambaran kualitas guru dalam melaksanakan tugas pokoknya dan hasilnya dapat dijadikan alat kontrol dan bahan pembinaan bagi kepala sekolah. Berkaitan dengan tugas guru dalam pembelajaran, terdapat indikator penilaian terhadap kinerja guru yang dilakukan terhadap pembelajaran di kelas yaitu:

- 1) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran; merupakan tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari perilaku guru menyusun program kegiatan pembelajaran, adapun bentuk konkret sebuah perencanaan pembelajaran yaitu berupa silabus dan RPP.
- 2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran meliputi pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode pembelajaran.

- 3) Penilaian pembelajaran, yaitu suatu tindakan atau suatu proses untuk menentukan nilai keberhasilan belajar peserta didik setelah mengalami proses belajar selama periode tertentu.⁵⁵

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru

Melakukan pekerjaan tentunya terdapat pengaruh-pengaruh baik dari dalam diri sendiri maupun pengaruh dari luar yang dapat meningkatkan kualitas kerja, bahkan dapat menurunkan kualitas kerja. Perusahaan atau organisasi tempat bekerja tidak hanya berisi seorang saja, namun terdiri dari berbagai karyawan yang akan saling bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Martinis Yamin dalam Martinis Yamin dan Maisah; faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru antara lain sebagai berikut:

- 1) Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu tiap guru,
- 2) Faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manajer dan tim *leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada guru,
- 3) Faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim,

⁵⁵ Kunandar, *Guru Profesional : Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 261.

- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah),
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan internal (motivasi kerja guru).⁵⁶

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan ke dalam dua macam yakni:

- 1) Faktor dari dalam diri sendiri (intern), adalah faktor yang berasal dari diri pekerja tersebut. Faktor intern ini contohnya adalah kecerdasan, keterampilan, kecakapan, bakat, kemampuan, minat, motif, kesehatan, kepribadian, cita-cita, dan tujuan dalam bekerja.
- 2) Faktor dari luar diri sendiri (ekstern), adalah faktor yang ditimbulkan dari luar diri pekerja. Faktor ekstern dapat berasal dari lingkungan keluarga, lingkungan kerja, komunikasi dengan kepala sekolah, sarana dan prasarana, kegiatan guru di kelas, kegiatan guru di sekolah.⁵⁷

⁵⁶ Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru* (Jakarta: Gaung Persada Pers, 2010), 43.

⁵⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*. (Bandung: Refika Aditama, 2012), 26-27.

c. Pengaruh Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Faktor yang memengaruhi kinerja guru banyak sekali, namun dari sekian banyaknya faktor, yang berpengaruh terhadap kinerja guru diantaranya adalah faktor kepemimpinan. Hal ini juga dikemukakan oleh Wibowo yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan, karena cara menjalin hubungan dengan pekerja, memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, dan mengembangkan serta memberdayakan pekerjaannya akan sangat memengaruhi sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.⁵⁸

Menurut Sondang P. Siagian, kepemimpinan yang memainkan peranan yang sangat dominan terhadap keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan terutama terlihat dalam kinerja pegawai. Kepemimpinan ini dapat dilihat dari cara pemimpin mengarahkan bawahannya untuk menjalankan tugas.⁵⁹

Pemimpin yang dimaksud disini adalah kepala sekolah, kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Seperti diungkapkan Supriadi bahwa "erat hubungannya antara mutu kepala

⁵⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), 80.

⁵⁹ Sondang P Siagian, *Sistem Informasi Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), 3.

sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik". Oleh karena itu, kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah.⁶⁰

Seorang kepala sekolah hendaknya memiliki beberapa kompetensi diantaranya kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Ungkapan klasik mengatakan bahwa segala sesuatunya bergantung pada pribadi masing-masing. Dalam konteks tugas kepala sekolah, kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki seorang kepala sekolah pada dasarnya akan bersumber dan bergantung pada pribadi kepala sekolah itu sendiri. Dalam melaksanakan tugasnya dan berinteraksi dengan warga sekolah akan banyak ditentukan oleh karakteristik kepribadian kepala sekolah yang bersangkutan. Memiliki kepribadian yang sehat dan utuh, dengan karakteristik sebagaimana diisyaratkan dalam rumusan kompetensi kepribadian di atas dapat dipandang sebagai titik tolak bagi seseorang untuk menjadi kepala sekolah sukses, sehingga berpengaruh terhadap kinerja guru dan staf lainnya.⁶¹

Sedangkan kompetensi sosial dianggap sangat penting dan harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah karena kepala sekolah itu

⁶⁰ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2011), 24.

⁶¹ Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah* (Jakarta : Rineka Cipta, 2012), 74-75.

sendiri merupakan bagian dari sosial (masyarakat) di mana masyarakat sendiri adalah konsumen pendidikan sehingga mau tidak mau baik kepala sekolah maupun guru harus dapat berkomunikasi dengan baik dan efektif dengan masyarakat, jika tidak maka kepala sekolah ataupun guru yang tidak dapat berkomunikasi dengan baik dengan masyarakat cenderung untuk ditinggalkan, mengingat bahwasanya lembaga pendidikan dan guru sebagai wadah untuk dapat mempersiapkan seorang peserta didik sebagai anggota dari masyarakat yang baik dan dapat menghadapi permasalahan yang akan datang, untuk itulah kompetensi sosial harus dimiliki kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dan hubungan baik dengan masyarakat sekitar.⁶²

Adapun kinerja guru sebagai perilaku atau respon yang memberi hasil yang telah dicapai guru yang diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki guru. Robbins mengemukakan tiga kriteria kinerja yang paling umum yaitu hasil pekerjaan individual, perilaku, dan sifat. Ketiga kriteria tersebut dapat tercermin pada tugas guru yaitu dilihat dari hasil guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai pembelajaran. Dengan begitu penilaian kinerja guru sangat penting untuk dilakukan secara periodik karena untuk mengukur tingkat pencapaian keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya.

⁶² Iskandar Agung dan Yufriawati, *Pengembangan Pola Kerja Harmonis dan Strategis Antara Guru, Kepala Sekolah dan pengawas* (Jakarta: Bestaria Buana Murni, 2013), 52.

Penilaian kinerja guru lebih terfokus jika ada indikator yang dijadikan tolak ukurnya.⁶³

Hadari Nawawi mengemukakan bahwa:

Indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan mencakup lima unsur sebagai berikut: kuantitas hasil kerja yang dicapai, kualitas hasil kerja yang dicapai, jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut, kehadiran, dan kegiatan selama hadir di tempat kerja, dan kemampuan bekerjasama.⁶⁴

C. Pengajuan Hipotesis

Berdasarkan hasil kajian terhadap teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. H_0 : Kompetensi kepribadian kepala sekolah tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2017/2018.

H_a : Kompetensi kepribadian kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2017/2018.

2. H_0 : Kompetensi sosial kepala sekolah tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2017/2018.

H_a : Kompetensi sosial kepala sekolah berpengaruh secara positif dan

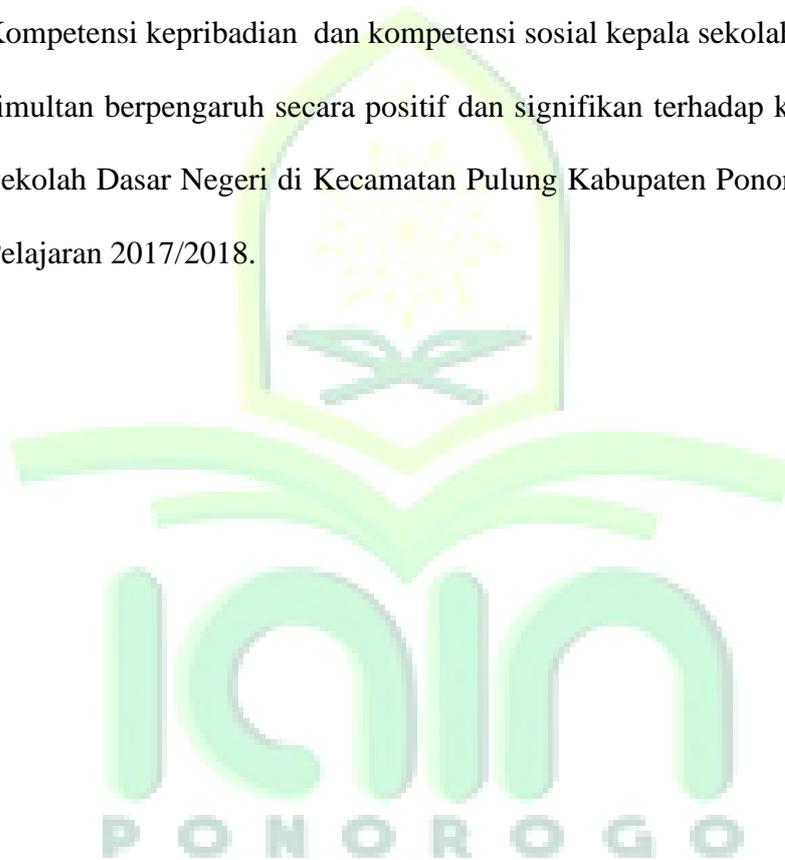
⁶³ Robbins, dkk, *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan* (Sumedang: Alqaprint Jatinangor, 2006), 260.

⁶⁴ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006), 66.

signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2017/2018.

3. H_0 : Kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial kepala sekolah secara simultan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2017/2018.

H_a : Kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial kepala sekolah secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2017/2018.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu suatu pendekatan penelitian yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial. Untuk dapat melakukan pengukuran, setiap fenomena sosial dijabarkan ke dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator. Setiap variabel yang ditentukan diukur dengan memberikan simbol-simbol angka yang berbeda-beda sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut. Dengan menggunakan simbol-simbol angka tersebut, teknik perhitungan secara kuantitatif matematik dapat dilakukan sehingga dapat menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum di dalam suatu parameter.⁶⁵

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai yaitu menguji pengaruh kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial kepala sekolah terhadap kinerja guru, maka penelitian ini menggunakan desain *Ex Post Facto* yaitu desain penelitian yang di dalamnya tidak terjadi manipulasi variabel bebas. Tujuan penggunaan desain ini ialah bersifat eksplorasi dan deskriptif. Jika dilihat dari sisi tingkat pemahaman permasalahan yang diteliti, maka desain *Ex Post Facto* menghasilkan tingkat pemahaman persoalan yang dikaji pada

⁶⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012), 7.

tataran permukaan.⁶⁶ Tingkat hubungan antar variabel dinyatakan dalam bentuk koefisien regresi. Sedangkan koefisien regresi menunjukkan tingkat signifikansi untuk menguji apakah hipotesis yang dikemukakan terbukti atau tidak.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.⁶⁷ Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Variabel bebas pada penelitian ini terbagi menjadi dua variabel, yaitu Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah (X_1) dan Kompetensi Sosial Kepala Sekolah (X_2). Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Guru (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional menurut Singarimbun adalah suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok atau individu tertentu yang menjadi pusat perhatian.⁶⁸

Adapun definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁶⁶ Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu, 2006), 81-82.

⁶⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Reineka Cipta, 2010), 118.

⁶⁸ Singarimbun Masri dan Sofyan Effendi, *Metode Penelitian Survey* (Jakarta: LP3ES, 2001), 33.

1) Kompetensi kepribadian kepala sekolah adalah kemampuan yang dimiliki kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo tahun pelajaran 2017/2018 dalam bertutur kata, bersikap dan berperilaku dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Kompetensi kepribadian kepala sekolah sebagai variabel bebas (X_1), diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a) Berakhlak mulia dan menjadi teladan bagi komunitas sekolah/madrasah;
- b) Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin;
- c) Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri;
- d) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi;
- e) Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah; dan
- f) Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.⁶⁹

2) Kompetensi sosial kepala sekolah adalah kemampuan kepala Sekolah Dasar Negeri dalam menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu melaksanakan tugasnya di Sekolah Dasar Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo tahun pelajaran 2017/2018. Kompetensi sosial kepala sekolah sebagai variabel bebas (X_2), diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a) Berkomunikasi lisan, tulis, dan/atau isyarat secara santun

⁶⁹ Surya Dharma, *Penilaian Kinerja Kepala Sekolah* (Jakarta: Ditjen PMPTK, 2008), 10.

- b) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional
 - c) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua atau wali peserta didik.
 - d) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta sistem nilai yang berlaku
 - e) Menerapkan prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan.⁷⁰
- 3) Kinerja Guru adalah pelaksanaan kerja atau kegiatan yang dijalankan oleh guru PNS Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo tahun pelajaran 2017/2018 dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Kinerja guru sebagai variabel terikat (Y), diukur dengan indikator sebagai berikut:
- a) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran,
 - b) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran, dan
 - c) Penilaian pembelajaran.⁷¹

Adapun skala yang digunakan untuk variabel kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kinerja guru menggunakan skala Likert, yaitu skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu

⁷⁰ E. Mulyasa. *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik dan Implementasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), 46.

⁷¹ Kunandar, *Guru Profesional : Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 261.

gejala atau fenomena pendidikan dengan rentangan 1 hingga 4. Empat skala pilihan digunakan pada kuesioner skala Likert ini untuk memaksa orang memilih salah satu kutub karena pilihan “netral” tak tersedia.⁷² Kuisisioner yang digunakan menyediakan empat pilihan jawaban, yakni Selalu (SL), Sering (SR), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP). Suatu studi empiris menemukan bahwa beberapa karakteristik statistik hasil kuesioner dengan berbagai jumlah pilihan tersebut ternyata sangat mirip. Skala Likert merupakan metode skala bipolar yang mengukur baik tanggapan positif ataupun negatif terhadap suatu pernyataan.⁷³ Karena pernyataan yang diajukan adalah pernyataan positif, sehingga skor yang digunakan adalah skor 4, 3, 2, 1, dengan pembagian yang dapat dilihat pada tabel 3.1:

Tabel 3.1 Skor Pengukuran Instrumen

Pernyataan Positif	Jawaban Skor
Selalu	4
Sering	3
Jarang	2
Tidak Pernah	1

C. Instrumen Penelitian

1. Jenis Instrumen

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitian dengan cara melakukan pengukuran. Menurut Sugiyono, instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.

⁷² Zainal Mustafa, *Mengurai variabel Hingga Instrumentasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 78.

⁷³ Tukiran Taniredja Hidayati Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif, Sebuah Pengantar* (Bandung: Alfabeta, 2012), 28.

Dengan melakukan pengukuran akan diperoleh data yang obyektif yang diperlukan untuk menghasilkan kesimpulan penelitian yang obyektif pula.

Penelitian ini menggunakan instrumen angket (*questioner*), yaitu suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subyek, baik secara individual atau kelompok, untuk mendapatkan informasi tertentu, seperti prefensi, keyakinan, minat dan perilaku. Untuk mendapatkan informasi dengan menggunakan angket ini, peneliti tidak harus bertemu langsung dengan subyek, tetapi cukup dengan mengajukan pertanyaan atau pernyataan secara tertulis untuk mendapatkan respon.⁷⁴

Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih. Merupakan angket langsung, artinya responden menjawab tentang dirinya secara langsung.

2. Kisi-kisi Instrumen

Penyusunan instrumen penelitian dilakukan berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

⁷⁴ Ibnu Hadjar, *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999), 44.

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item pernyataan sebelum uji coba	Item pernyataan setelah uji coba
Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah (X ₁)	1. Berakhlak mulia dan menjadi teladan bagi komunitas sekolah/madrasah	1, 15, 29, 42	1, 15, 29
	2. Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin	2, 16, 30, 43	2, 16, 30
	3. Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri	3, 17, 31	3, 17, 31
	4. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi	4, 18, 32, 44, 50	18, 32, 44
	5. Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah	5, 9, 46	5, 46
	6. Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan	6, 20, 36	6, 36
Kompetensi Sosial Kepala Sekolah (X ₂)	1. Berkomunikasi lisan, tulis, dan/atau isyarat secara santun	7, 21, 35	7, 21, 35
	2. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional	8, 22, 36, 45	22, 36, 45

Lanjutan tabel 3.2

Variabel	Indikator	Item pernyataan sebelum uji coba	Item pernyataan setelah uji coba
	3. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua atau wali peserta didik.	19, 23, 33, 37	23, 33, 37
	4. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta sistem nilai yang berlaku	10, 24	10, 24
	5. Menerapkan prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan	11, 25, 38	11, 25, 38
Kinerja guru (Y)	1. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran	12, 26, 39, 47	12, 26, 39, 47
	2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran	13, 27, 40, 48	13, 27, 40, 48
	3. Penilaian pembelajaran	14, 28, 41, 49. 51, 52	14, 28, 41, 49. 51, 52
	Jumlah	52	44

3. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Kegiatan pengujian instrumen penelitian meliputi dua hal yaitu, pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen sangat penting karena berkaitan dengan proses pengukuran yang cenderung keliru. Apalagi variabel-variabel yang diteliti sifatnya abstrak sehingga sukar untuk dilihat dan divisualisasikan secara realita. Sebagai upaya untuk memaksimalkan kualitas instrumen penelitian dan meminimalkan kecenderungan kekeliruan maka uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian perlu dilakukan. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.⁷⁵ Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Tujuan dari uji validitas adalah untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur.

Uji validitas terhadap instrumen dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen yang dipergunakan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas instrumen yang penulis lakukan meliputi Validitas Isi dan Validitas Empirik.

⁷⁵Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 52.

1) Uji Validitas Isi

Validitas isi adalah derajat dimana sebuah tes mengukur cakupan substansi yang ingin diukur.⁷⁶ Validitas isi berkaitan dengan apakah item-item instrumen menggambarkan pengukuran dalam cakupan yang ingin diukur. Validitas isi pada umumnya ditentukan oleh pertimbangan para ahli dalam hal ini adalah dosen pembimbing. Tidak ada formula matematis untuk menghitung dan tidak ada cara untuk menunjukkan secara pasti. Tetapi untuk memberikan gambaran suatu instrumen penelitian divalidasi dengan menggunakan validitas isi, pertimbangan dosen pembimbing tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut. Dosen pembimbing, pertama diminta untuk mengamati secara cermat semua item dalam instrumen penelitian yang hendak divalidasi. Kemudian diminta untuk mengoreksi semua item yang telah dibuat. Dan pada akhir perbaikan, diminta untuk memberikan pertimbangan tentang bagaimana instrumen tersebut menggambarkan cakupan isi yang hendak diukur. Pertimbangan Dosen Pembimbing yang mencakup semua aspek yang hendak diukur telah dicakup melalui item-item pernyataan dalam instrumen penelitian. Begitu pula masukan dari *judger instrument*, yaitu Bapak Dr.H. Muhammad Thoyyib, M.Pd dan Bapak Muhammad Ali, M.Pd yang terlampir pada lampiran 16 halaman 127.

⁷⁶Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 123.

2) Uji Validitas Empirik

Validitas Empirik adalah Validitas yang dinyatakan berdasarkan hasil pengalaman.⁷⁷ Sebuah instrumen penelitian dikatakan memiliki validitas empirik apabila sudah teruji dari pengalaman. Dengan demikian syarat instrumen dikatakan memiliki validitas empirik apabila sudah dibuktikan melalui pengalaman, yaitu melalui sebuah uji coba. Instrumen penelitian ini diuji-cobakan kepada 30 orang dari 97 responden. Perhitungan validitas empirik instrumen kompetensi kepribadian kepala sekolah (X_1), kompetensi sosial kepala sekolah (X_2), dan kinerja guru (Y) dibantu dengan menggunakan program *SPSS 17*.

Cara menentukan valid atau tidaknya instrumen terhadap responden uji coba sebanyak 30 adalah dengan mengkonsultasikan hasil perhitungan korelasi dengan tabel nilai koefisien korelasi pada taraf kesalahan/signifikansi 5% yaitu sebesar 0,361. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5% maka soal dinyatakan valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka soal dinyatakan tidak valid.

Adapun reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.⁷⁸ Suatu instrumen dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji

⁷⁷Maman Abdurahman, *Dasar-dasar Metode Statistik untuk Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2011), 50.

⁷⁸ Imam Ghozali, *Aplikasi*, 47.

reliabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17 dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu item instrumen penelitian dengan jumlah uji coba responden 30 dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $\geq 0,6$.⁷⁹

Pengujian kualitas instrumen data dilakukan di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo dengan sampel uji coba sebanyak 30 orang, kemudian hasil data yang didapatkan diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan SPSS 17,0. Secara rinci hasil uji validitas dan uji reliabilitas sebagai berikut:

a) Hasil Uji Validitas Instrumen

Kolom *Pearson Correlation* merupakan korelasi antara skor item yang digunakan menguji validitas instrumen. Untuk menguji validitas, butir pertanyaan tersebut dibandingkan dengan r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan. Pada signifikansi 5% dengan $N = 30$ dan r_{tabel} sebesar 0,361.

⁷⁹ Suharsiami Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta , 2006), 123.

Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Butir	r_{hitung}	Ket	Butir	r_{hitung}	Ket
1	0,759	Valid	27	0,785	Valid
2	0,615	Valid	28	0,689	Valid
3	0,527	Valid	29	0,666	Valid
4	0,398	Tidak Valid	30	0,482	Valid
5	0,631	Valid	31	0,585	Valid
6	0,800	Valid	32	0,800	Valid
7	0,668	Valid	33	0,689	Valid
8	0,002	Tidak Valid	34	0,666	Valid
9	0,433	Tidak Valid	35	0,482	Valid
10	0,665	Valid	36	0,665	Valid
11	0,800	Valid	37	0,800	Valid
12	0,689	Valid	38	0,689	Valid
13	0,666	Valid	39	0,631	Valid
14	0,482	Valid	40	0,482	Valid
15	0,573	Valid	41	0,694	Valid
16	0,729	Valid	42	0,391	Tidak Valid
17	0,610	Valid	43	0,192	Tidak Valid
18	0,557	Valid	44	0,530	Valid
19	0,256	Tidak Valid	45	0,482	Valid
20	-0,022	Tidak Valid	46	0,694	Valid
21	0,800	Valid	47	0,800	Valid
22	0,689	Valid	48	0,689	Valid
23	0,631	Valid	49	0,530	Valid
24	0,482	Valid	50	-0,301	Tidak Valid
25	0,694	Valid	51	0,663	Valid
26	0,800	Valid	52	0,631	Valid

Berdasarkan pada Tabel 3.3 terlihat bahwa hasil uji validitas menunjukkan butir pernyataan nomor 4, 8, 9, 19, 20, 42, 43 dan 50 dinyatakan tidak valid karena $r_{hitung} < r_{tabel}$ sebesar 0,361 pada taraf signifikansi 5%. Butir yang tidak valid tidak dipakai untuk penelitian selanjutnya. Berdasarkan hasil ini maka

instrumen variabel kompetensi kepribadian kepala sekolah, kompetensi sosial kepala sekolah dan kinerja guru terdapat 44 butir dinyatakan lolos uji validitas dan digunakan dalam penelitian. Selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 3 halaman 112.

b) Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Teknik mencari reliabilitas ini dilakukan dengan rumus Spearman Brown yang juga disebut tehnik belah dua. Pengujian reliabilitas ini dengan *Cronbach Alpha*, digunakan untuk mengukur keandalan pokok pertanyaan dalam suatu skala dengan ketentuan reliabel apabila besarnya $\geq 0,6$.⁸⁰

Tabel 3.4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

<i>Reliability Statistics</i>		
Intrumen Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Kompetensi Kepribadian dan sosial kepala sekolah serta kinerja guru	0,963	52

Hasil pengujian reliabilitas kuesioner kompetensi kepribadian kepala sekolah, kompetensi sosial kepala sekolah, dan kinerja guru menghasilkan angka *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6

⁸⁰ Suharsiami Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta , 2006), 108.

kuesioner memiliki reliabilitas yang tinggi. Selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 4 halaman 116.

D. Lokasi, Populasi dan Sampel

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo., dengan alasan rendahnya kinerja guru, jumlah guru PNS yang tidak mencukupi kebutuhan dan jumlah kepala sekolah yang tidak sesuai dengan jumlah sekolah yang ada sehingga ada beberapa kepala sekolah yang merangkap jabatan sebagai kepala sekolah di dua lembaga sekolah dasar negeri.

2. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian.⁸¹ Subyek penelitian berjumlah 130 orang guru yang terbagi dalam 38 Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo tahun pelajaran 2017/2018.

3. Sampel Penelitian

Adapun sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah *cluster sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dimana pemilihan mengacu pada kelompok bukan pada individu.⁸²

⁸¹ Ibid., 123.

⁸² Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012), 55.

Cara menentukan ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan tabel Krejcie. Dengan cara tersebut tidak perlu dilakukan perhitungan yang rumit. Krejcie dalam melakukan perhitungan sampel didasarkan atas kesalahan 5%. Jadi sampel yang diperoleh itu mempunyai kepercayaan 95% terhadap populasi.⁸³ Maka dalam penelitian ini, sesuai dengan tabel Krejcie didapatkan jumlah sampel sejumlah 97 orang.

E. Tahap-tahap Penelitian

Adapun tahapan-tahapan penelitian atau prosedur penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Langkah pertama, peneliti menentukan rumusan masalah berupa suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data yang sumbernya empiris. Dengan pertanyaan ini maka akan dapat memandu peneliti untuk kegiatan penelitian selanjutnya.

Langkah kedua, peneliti mengkaji teori tentang kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kinerja guru, agar penelitian mempunyai dasar yang kokoh dan bukan sekedar perbuatan coba-coba. Adanya landasan teori merupakan ciri bahwa penelitian itu cara ilmiah untuk mendapatkan data. Teori yang digunakan berfungsi untuk memperjelas masalah yang diteliti, sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis dan sebagai referensi untuk menyusun instrumen penelitian. Selain itu juga disertai mengkaji hasil penelitian terdahulu sebagai perbandingan.

⁸³ *Ibid.*, 70.

Langkah ketiga, peneliti mengajukan hipotesis yang merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis ini merupakan temuan sementara yang berisi praduga adanya hubungan atau pengaruh antar variabel berupa kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kinerja guru.

Langkah keempat, hipotesis yang masih merupakan jawaban sementara, selanjutnya akan peneliti buktikan kebenarannya dengan pengumpulan data. Pengumpulan data dapat dilakukan melalui angket (teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya).

Langkah kelima, setelah data terkumpul selanjutnya peneliti melakukan proses analisis. Analisis ini diarahkan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompetensi kepribadian dan sosial kepala sekolah terhadap kinerja guru secara parsial dan teknik analisis regresi linier berganda untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompetensi kepribadian dan sosial kepala sekolah terhadap kinerja guru secara simultan. Peneliti menggunakan aplikasi SPSS seri 17.

Langkah keenam, setelah hasil penelitian diberikan pembahasan, maka selanjutnya peneliti dapat mengambil kesimpulan. Adapun kesimpulan yang

diambil berisi jawaban singkat terhadap setiap rumusan masalah berdasarkan data yang telah terkumpul, dengan rumusan masalah yang berjumlah tiga, maka kesimpulan yang diambil pun berjumlah tiga. Kemudian peneliti juga memberikan saran-saran berdasarkan hasil penelitian. Apabila hipotesis penelitian yang diajukan tidak terbukti, maka perlu dicek apakah ada yang salah dalam penggunaan teori, instrumen, pengumpulan, atau analisis data.

F. Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini peneliti arahkan pada pengujian hipotesis yang diajukan serta untuk menjawab rumusan masalah. Pada penelitian ini digunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 17 sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik Regresi

Sebelum mendapat persamaan regresi terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik regresi. Hal ini dilakukan karena secara teori penelitian model regresi akan menghasilkan nilai parameter model penduga yang bila terpenuhi asumsi klasik regresi yaitu tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi autokorelasi, dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik adalah uji yang digunakan untuk mengetahui model regresi berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik atau tidak. Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini antara lain:

a. Uji Normalitas

Dalam pengujian ini akan menggunakan rumus Kolmogorof-Smirnov dalam program SPSS 17, untuk menguji apakah dalam model regresi ini variabel residu memiliki distribusi normal atau tidak.

Adapun dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Data berdistribusi normal, jika nilai sig (signifikansi) $> 0,05$
- 2) Data tidak berdistribusi normal, jika nilai sig (signifikansi) $< 0,05$.⁸⁴

b. Uji Multikolinearitas

Sulaiman mengatakan bahwa multikolinieritas berarti ada hubungan linier yang sempurna diantara beberapa atau semua variabel independen dari model regresi. Adapun cara pendektesiannya adalah jika multikolinieritas tinggi, maka nilai R^2 juga tinggi, akan tetapi hal yang demikian itu secara statistika menunjukkan bahwa koefisien yang ditaksir makin sedikit.⁸⁵

Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar R^2 (mendekati 1), semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependennya.

⁸⁴ Ibnu Hadjar, *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999), 86.

⁸⁵ Wahid Sulaiman, *Analisis-Analisis Regresi menggunakan SPSS* (Yogyakarta : ANDI, 2004) 84.

Hipotesis pada uji multikolinieritas ini, dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS 17.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu residual pada pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lain. Model regresi akan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas, atau memenuhi uji homoskedastisitas.

Suatu metode yang visual untuk membuktikan kesamaan varian (homoskedastisitas) yaitu dengan melihat penyebarannya tidak membentuk pola tertentu seperti meningkat atau menurun, maka keadaan homogenitas terpenuhi, jika tidak maka asumsi varian konstan dari Y terhadap nilai-nilai X perlu dipertanyakan.

Pada pengujian ini, yang dihipotesiskan adalah:

- 1) Tidak ada kesamaan varian konstan dari nilai kinerja guru (Y) terhadap nilai kompetensi kepribadian kepala sekolah (X_1).
- 2) Tidak ada kesamaan varian konstan dari nilai kinerja guru (Y) terhadap kompetensi sosial kepala sekolah (X_2).

Atau lebih jelasnya pertanyaan di atas apabila dihipotesiskan dengan bantuan komputer program SPSS 17.

Persamaan di atas dipergunakan untuk menguji hipotesis. Dalam pengujian ini, diterima atau ditolaknya H_0 bisa diamati dari membandingkan antara nilai signifikan dengan nilai α . Artinya

apabila nilai $\text{sig.} > \alpha$, maka hipotesis H_0 : (koefisien regresi tidak signifikan) akan ditolak dan diterima H_a : (koefisien regresi signifikan) yang bermakna bahwa terjadi kesamaan varian antara variabel yang satu dengan variabel yang lain, atau membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Jika perbandingan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak yang berarti homoskedastisitas terpenuhi.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian. Hasil yang diperoleh melalui uji linieritas akan menentukan teknik-teknik analisa yang akan digunakan bisa digunakan atau tidak.

Suatu uji yang dilakukan harus berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang jelas. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas dapat dilakukan dengan dua cara:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika nilai

F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun uji linieritas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS 17.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.⁸⁶ Pengujian hipotesis (uji t) menggunakan bantuan program SPSS seri 17, yaitu dengan membandingkan signifikansi hitung masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan $\alpha = 5\%$. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan SPSS seri 17 apabila:

- 1) Probabilitas $>$ taraf signifikan (5%), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Probabilitas $<$ taraf signifikan (5%), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan memengaruhi variabel dependen.⁸⁷ Penggunaan hipotesis (uji F) dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS seri 17. Cara yang

⁸⁶Ibid., 178.

⁸⁷Ibid., 177.

digunakan untuk uji F yaitu dengan melihat probabilitas signifikansi dari nilai F pada tingkat signifikansi sebesar 5%.

Penggunaan uji F dapat dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS seri 17. Dasar keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis apabila:

- 1) Probabilitas > taraf signifikan (5%), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Probabilitas < taraf signifikan (5%), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.⁸⁸

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana yang berfungsi untuk mengetahui pengaruh kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial terhadap kinerja guru secara parsial pada rumusan masalah pertama dan kedua menggunakan program SPSS 17 dengan kriteria t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} (1,668).

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisa data yang digunakan untuk rumusan masalah ketiga adalah regresi linier berganda yang berfungsi untuk mengetahui pengaruh kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial kepala sekolah terhadap kinerja guru menggunakan program SPSS 17 dengan kriteria F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} (3,980).

⁸⁸ Maman Abdurahman, *Dasar-Dasar Metode Statistik Untuk Penelitian*. (Bandung: Pustaka Setia, 2011), 27.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda karena memiliki variabel bebas lebih dari satu, yaitu variabel X_1 (kompetensi kepribadian kepala sekolah), variabel X_2 (kompetensi sosial kepala sekolah). Sebelum melaksanakan analisis linier berganda maka harus dilaksanakan uji prasyarat, diantaranya uji normalitas, uji linieritas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinearitas. Setelah melakukan uji prasyarat dan hasil uji prasyarat menunjukkan hasil yang bagus maka selanjutnya uji analisis regresi linier berganda dapat dilakukan.⁸⁹



⁸⁹ Ibnu Hadjar, *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999), 60.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi kepribadian dan sosial yang dimiliki kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2017/2018. Untuk dapat melaksanakan tugas pokoknya, seorang kepala sekolah dituntut memiliki sejumlah kompetensi. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah telah ditetapkan bahwa ada 5 (lima) dimensi kompetensi yaitu: (a) kepribadian, (b) manajerial, (c) kewirausahaan, (d) supervisi, dan (e) sosial. Dalam penelitian ini peneliti fokus pada kompetensi kepribadian dan sosial kepala sekolah untuk mengetahui seberapa penting seorang kepala sekolah memiliki kompetensi kepribadian dan sosial, disamping ketiga kompetensi lainnya yang sudah banyak diteliti dan pengaruhnya terhadap kinerja guru.

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Pengambilan data penelitian dilaksanakan pada tanggal 22 Desember 2017 sampai dengan 17 Januari 2018. Pengambilan data penelitian dimulai dari pengambilan data untuk menguji reliabilitas dan validitas instrumen yang dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo. Setelah instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya,

kemudian peneliti langsung menyebar instrumen penelitian dengan jumlah responden (subyek penelitian) pada penelitian ini sebanyak 67 guru.

Data primer pada penelitian ini diperoleh melalui instrumen berupa butir-butir pernyataan angket yang digunakan untuk mengukur pengaruh kompetensi kepribadian dan sosial kepala sekolah terhadap kinerja guru. Angket yang disebarkan berisikan 44 butir pernyataan yang telah diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas, sehingga butir pernyataan yang digunakan untuk melakukan penelitian telah valid dan reliabel.

Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program *SPSS 17 for windows* dapat diperoleh data statistik mengenai pengaruh kompetensi kepribadian dan sosial kepala sekolah terhadap kinerja guru pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Kompetensi_Kepribadian_Kepala_Sekolah_X1	67	41	59	49.96	5.417	29.346
Kompetensi_Sosial_Kepala_Sekolah_X2	67	36	55	44.09	4.867	23.689
Kinerja_Guru_Y	67	34	54	43.33	5.100	26.012
Valid N (listwise)	67					

Adapun kategori rendah, sedang dan tinggi pada masing-masing data variabel X_1 , X_2 , dan Y menggunakan rumus pada evaluasi dan penelitian adalah sebagai berikut:

$$\text{Tinggi} = X \geq \text{rata-rata} + \text{standar deviasi}$$

Sedang = X sampai dengan rata-rata + standar deviasi

Rendah = $X \leq$ rata-rata - standar deviasi

Dengan demikian maka kisaran nilai dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Kisaran nilai variabel X_1 , X_2 , dan Y

Variabel	Tinggi	Sedang	Rendah
	$X \geq Rt+sd$	X sd Rt+sd	$X \leq Rt-sd$
X_1	$X \geq 55$	46 sd 54	$X \leq 45$
X_2	$X \geq 49$	40 sd 48	$X \leq 39$
Y	$Y \geq 48$	39 sd 47	$Y \leq 38$

Deskripsi dari masing-masing variabel dapat dirinci sebagai berikut:

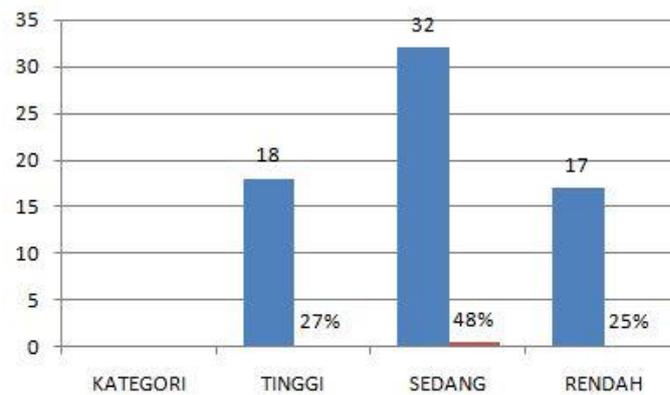
a. Statistik Deskriptif Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah

Data tentang kompetensi kepribadian kepala sekolah diperoleh dari angket yang terdiri dari 16 butir pernyataan. Skor yang diberikan pada setiap butir maksimal 4 dan minimal 1. Data penelitian diolah menggunakan bantuan komputer program SPSS 17, hasil analisis deskriptif variabel kompetensi kepribadian kepala sekolah memiliki skor tertinggi sebesar 59, skor terendah sebesar 41, *mean* sebesar 49,96 dan standar deviasi sebesar 5,417. Data secara lengkap bisa dilihat pada lampiran 17 halaman 132.

Tabel 4.3 Kategori Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah

Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Tinggi	18	27 %
Sedang	32	48 %
Rendah	17	25 %

Tabel 4.3 di atas dapat digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Gambar 4.1 Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pulung Tahun Pelajaran 2017/2018.

Berdasarkan diagram 4.1 di atas dapat diketahui bahwa kepala sekolah yang mempunyai kompetensi kepribadian kategori tinggi sebanyak 27% atau 18 orang kepala sekolah. Sedangkan yang memiliki kompetensi kepribadian kategori sedang sebanyak 48% atau 32 orang. Sisanya kepala sekolah yang berkompetensi kepribadian kategori rendah sebanyak 25% atau 17 orang. Dengan melihat kecenderungan skor tersebut, dapat dikatakan untuk variabel kompetensi kepribadian kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2017/2018 mayoritas termasuk kategori sedang.

b. Statistik Deskriptif Kompetensi Sosial Kepala Sekolah

Data tentang kompetensi sosial kepala sekolah diperoleh dari angket yang terdiri dari 14 butir pernyataan. Skor yang diberikan pada setiap butir maksimal 4 dan minimal 1. Data penelitian diolah menggunakan bantuan komputer program komputer SPSS 17, hasil

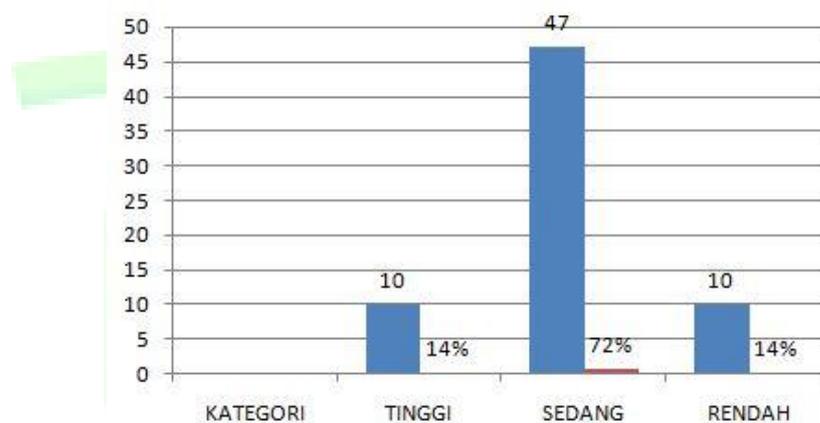
analisis deskriptif variabel kompetensi sosial kepala sekolah memiliki skor tertinggi sebesar 55, skor terendah sebesar 36, *mean* sebesar 44,09 dan standar deviasi sebesar 4,867. Data secara lengkap bisa dilihat pada lampiran 17 halaman 132.

Adapun untuk kategori kompetensi sosial adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Kategori Kompetensi Sosial Kepala Sekolah

Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Tinggi	10	14 %
Sedang	47	72 %
Rendah	10	14 %

Tabel 4.4 di atas dapat digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Gambar 4.2 Kompetensi sosial Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pulung Tahun Pelajaran 2017/2018

Berdasarkan diagram 4.2 di atas dapat diketahui bahwa kepala sekolah yang mempunyai kompetensi sosial kategori tinggi sebanyak 14% atau 10 orang kepala sekolah. Sedangkan yang memiliki kompetensi sosial kategori sedang sebanyak 72% atau 47 orang. Sisanya kepala sekolah

berkompetensi sosial kategori rendah sebanyak 14% atau 10 orang. Dengan melihat kecenderungan skor pada variabel kompetensi sosial kepala sekolah, dapat dikatakan untuk variabel kompetensi sosial kepala sekolah Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2017/2018 mayoritas termasuk kategori sedang.

c. Statistik Deskriptif Kinerja Guru

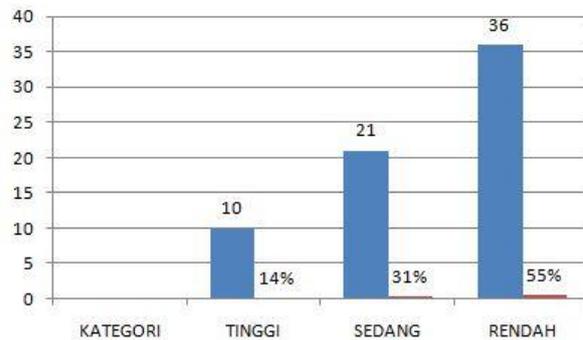
Data tentang kinerja guru diperoleh dari angket yang terdiri dari 14 butir pernyataan. Skor yang diberikan pada setiap butir maksimal 4 dan minimal 1. Data penelitian diolah menggunakan bantuan komputer program komputer SPSS 17, hasil analisis deskriptif variabel Kinerja Guru memiliki skor tertinggi sebesar 54, skor terendah sebesar 34, *mean* sebesar 43,33 dan standar deviasi sebesar 5,100. Data secara lengkap bisa dilihat pada lampiran 17 halaman 132.

Sedangkan untuk kategori kinerja guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Kategori Kinerja Guru

Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Tinggi	10	14 %
Sedang	21	31 %
Rendah	36	55 %

Tabel 4.5 dapat digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Gambar 4.3 Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pulung Tahun Pelajaran 2017/2018

Berdasarkan diagram 4.3 di atas dapat diketahui bahwa guru yang mempunyai kecenderungan kinerja kategori tinggi sebanyak 14% atau 10 orang guru. Sedangkan yang memiliki kecenderungan kinerja kategori sedang sebanyak 31% atau 21 orang. Sisanya guru berkinerja kategori rendah sebanyak 55% atau 36 orang guru. Dengan melihat kecenderungan skor pada variabel kinerja guru, dapat dikatakan untuk variabel kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2017/2018 termasuk kategori rendah.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dalam pengujian ini akan menggunakan rumus Kolmogorof-Smirnov dalam program SPSS 17, untuk menguji apakah dalam model regresi ini variabel residu memiliki distribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Data berdistribusi normal, jika nilai sig (signifikansi) > 0,05

2) Data tidak berdistribusi normal, jika nilai sig (signifikansi) < 0,05.⁹⁰

Dengan bantuan program komputer SPSS 17 diperoleh:

Tabel 4.6 Tabel Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.68515975
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.918
Asymp. Sig. (2-tailed)		.369

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang dihitung dengan program komputer SPSS 17 pada taraf signifikan sebesar 5%. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitas yaitu jika > 0,05 maka data normal dan jika < 0,05 maka data tidak normal. Berdasarkan uji normalitas dengan kolmogorov-Smirnov test diperoleh nilai KSZ sebesar 0,918 dan Asymp sig sebesar 0,369 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian data berdistribusi normal karena nilai $p > 0,05$. Data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 10 halaman 125.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antar variabel bebas dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 17. Hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut :

⁹⁰ Ibnu Hadjar, *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999), 86.

Tabel 4.7 Tabel Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.697	1.981		-.352	.726		
Kompetensi_k epribadian_kep ala_sekolah	.089	.096	.095	.931	.355	.165	6.065
Kompetensi_so sial_kepala_se kolah	.898	.107	.857	8.421	.000	.165	6.065

Pengambilan keputusan melihat kriteria nilai toleransi dan VIF.

Dalam penelitian ini nilai toleransi sebesar 0,165, dengan demikian tidak terjadi multikolinieritas karena tidak melebihi 0,10. Sedangkan nilai VIF sebesar 6,065 lebih kecil dari 10,00 yang berarti tidak ada hubungan sempurna antar variabel bebas sehingga regresi ganda dapat dilanjutkan. Hal ini karena koefisien regresi yang dihasilkan oleh analisis regresi berganda menjadi sangat kuat sehingga dapat memberikan hasil analisis yang mewakili sifat atau pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 9 halaman 123.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu residual pada pengamatan yang

satu dengan pengamatan yang lain. Model regresi akan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas, atau memenuhi uji homoskedastisitas.

Pada pengujian ini, yang dihipotesiskan adalah:

- 1) Tidak ada kesamaan varian konstan dari nilai kinerja guru (Y) terhadap nilai kompetensi kepribadian kepala sekolah (X_1).
- 2) Tidak ada kesamaan varian konstan dari nilai kinerja guru (Y) terhadap kompetensi sosial kepala sekolah (X_2)

Persamaan di atas dipergunakan untuk menguji hipotesis. Dalam pengujian ini, diterima atau ditolaknya H_0 bisa diamati dari membandingkan antara nilai signifikan dengan nilai α . Artinya apabila nilai sig. $> \alpha$, maka hipotesis H_0 : (koefisien regresi tidak signifikan) akan ditolak dan diterima H_1 : (koefisien regresi signifikan) yang bermakna bahwa terjadi kesamaan varian antara variabel yang satu dengan variabel yang lain.

Dengan bantuan program komputer SPSS 17, diperoleh:

Tabel 4.8 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.317	.946		5.619	.002
Kompetensi_kepribadian_kepala_sekolah	.087	.046	.492	1.903	.062
Kompetensi_sosial_kepala_sekolah	-.188	.051	-.955	-3.693	.067

Data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 11 halaman 126.

Dari data pada tabel 4.8 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kompetensi kepribadian kepala sekolah (X_1) sebesar 0,062 dan nilai signifikansi variabel kompetensi sosial kepala sekolah (X_2) sebesar 0,067 yang lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heterokedastisitas yang bermakna bahwa terjadi kesamaan varian antara variabel yang satu dengan variabel yang lain atau homokedastisitas terpenuhi.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian. Hasil yang diperoleh melalui uji linieritas akan menentukan teknik-teknik analisa yang akan digunakan bisa digunakan atau tidak.

Suatu uji yang dilakukan harus berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang jelas. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas pada penelitian ini adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dengan bantuan program komputer SPSS 17, diperoleh:

Tabel 4.9 Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kompetensi_ kepribadian_ kepala_ sekolah * Kinerja_guru	Between (Combined) Groups	1594.820	13	122.678	19.009	.000
	Linearity	1491.139	1	1491.139	231.052	.000
	Deviation from Linearity	103.680	12	8.640	1.339	.225
	Within Groups	342.046	53	6.454		
	Total	1936.866	66			
Kompetensi_ sosial_ kepala_ sekolah * Kinerja_guru	Between (Combined) Groups	1441.560	13	110.889	48.211	.000
	Linearity	1390.465	1	1390.465	604.534	.000
	Deviation from Linearity	51.094	12	4.258	1.851	.063
	Within Groups	121.903	53	2.300		
	Total	1563.463	66			

Dari data di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kompetensi kepribadian kepala sekolah (X_1) sebesar 0,225 dan nilai signifikansi variabel kompetensi sosial kepala sekolah (X_2) sebesar 0,063 yang lebih besar dari 0,05 artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 12 halaman 127.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis 1

Pengujian hipotesis 1 yaitu menguji apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo Tahun

Pelajaran 2017/2018. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan uji regresi sederhana. Uji regresi sederhana digunakan karena untuk mencari pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu ada hubungan linier antara variabel bebas terhadap variabel terikat sehingga analisisnya menggunakan analisis regresi linier. Data diolah dengan bantuan program komputer SPSS 17. Berikut adalah tabel ringkasan hasil regresi sederhana:

Tabel 4.10. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Sederhana (X_1 - Y)

Sumber	Koef	R	R^2	t	$t_{0,05}(67)$	sig	Keterangan
Konstanta	2,062						
Kompetensi Kepribadian	0,826	0,877	0,770	14,746	1,668	0,000	H_0 ditolak

Data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 13 halaman 127.

1) Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan tabel di atas selanjutnya dapat digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis 1, yaitu dengan perhitungan menggunakan program SPSS 17 didapatkan besarnya konstanta (K) = 2,062 dan nilai koefisien regresi (α) = 0,826; sehingga persamaan regresi linier sederhananya sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Y &= aX_1 + K \\
 &= 0,826X_1 + 2,062
 \end{aligned}$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien bernilai positif sebesar 0,826 yang berarti jika nilai kompetensi

kepribadian kepala sekolah (X_1) meningkat 1 poin maka nilai kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,826 poin.

2) Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinan (R^2)

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS 17 menunjukkan bahwa koefisien regresi sebesar 0,826. Harga koefisien korelasi (r) sebesar 0,877 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,770. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru SD negeri di Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2017/2018 sebesar 77% ditentukan oleh variabel kompetensi kepribadian kepala sekolah. Sedangkan 23% di tentukan variabel lain yang diantaranya variabel kompetensi sosial kepala sekolah dan variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

3) Pengujian Signifikansi Regresi Linier Sederhana

Pengujian signifikansi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keberartian variabel kompetensi kepribadian kepala sekolah terhadap kinerja guru. Uji signifikansi menggunakan uji t. Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 14,746 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,668 pada taraf signifikansi 5%, maka $14,746 > 1,668$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak, berarti kompetensi kepribadian kepala sekolah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2017/2018.

b. Uji Hipotesis 2

Pengujian hipotesis 2 yaitu menguji apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi sosial kepala sekolah terhadap kinerja guru SD negeri di Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2017/2018 menggunakan uji regresi sederhana. Uji regresi sederhana digunakan karena untuk mencari pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu ada hubungan linier antara variabel bebas terhadap variabel terikat sehingga analisisnya menggunakan analisis regresi linier. Data diolah dengan bantuan program komputer SPSS 17. Berikut adalah tabel ringkasan hasil regresi sederhana antara X_2 terhadap Y .

Tabel 4.11. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Sederhana (X_2 - Y)

Sumber	Koef	r	R^2	t	$t_{0,05}(67)$	Sig	Keterangan
Konstanta	10,241						
Kompetensi Sosial	0,688	0,743	0,489	12,857	1,668	0,000	H_0 ditolak

Data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 14 halaman 129.

1) Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan tabel di atas selanjutnya dapat digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis 2, yaitu dengan perhitungan menggunakan program *SPSS 17* didapatkan besarnya konstanta (K) = 10,241 dan nilai koefisien regresi (α) = 0,688, sehingga persamaan regresi linier sederhananya sebagai berikut:

$$Y = \alpha X_2 + K$$

$$Y = 0,688X_2 + 10,241$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien bernilai positif sebesar 0,688 yang berarti jika nilai kompetensi sosial (X_2) meningkat 1 poin maka nilai kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,688 poin.

2) Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinan (R^2)

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan *SPSS 17* menunjukkan bahwa koefisien regresi sebesar 0,688. Harga koefisien korelasi (r) sebesar 0,743 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,489. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru SD negeri di Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2017/2018 sebesar 48,9% ditentukan oleh variabel kompetensi sosial kepala sekolah sedangkan 51,1% ditentukan variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

3) Pengujian Signifikansi Regresi Sederhana

Pengujian signifikansi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keberartian variabel kompetensi sosial kepala sekolah terhadap Kinerja Guru. Uji signifikansi menggunakan uji t . Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 12,857 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,668 pada taraf signifikansi 5%, maka $12,857 > 1,668$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) sehingga kesimpulannya H_0 ditolak yang berarti kompetensi sosial kepala sekolah mempunyai pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2017/2018.

3) Uji Hipotesis 3

Hipotesis ketiga yaitu menguji apakah ada pengaruh positif antara kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD negeri di Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2017/2018. Untuk menguji hipotesis 3 digunakan uji regresi ganda. Hal ini karena regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana dua atau lebih variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis tersebut data diolah dengan bantuan program komputer SPSS 17. Berikut adalah tabel ringkasan hasil regresi ganda 2 prediktor antara X_1 dan X_2 terhadap Y .

Tabel 4.12. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Ganda (X_1 & X_2 - Y)

Sumber	Koef	R	R^2	F	$F_{0,05}(67)$	sig	Ket.
Konstanta	11,697	0,644	0,491	21,115	3,980	0,000	H_0 ditolak
Kompetensi Kepribadian	0,389						
Kompetensi Sosial	0,498						

Data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 15 halaman 126.

1) Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan tabel di atas selanjutnya dapat digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis 3, yaitu dengan perhitungan menggunakan program SPSS 17 didapatkan besarnya konstanta (K) =

11,697 dan nilai koefisien regresi (α_1) = 0.389 dan (α_2) = 0.498 sehingga persamaan regresi linier ganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + K$$

$$Y = 0,389 X_1 + 0,498 X_2 + 11,697$$

Dari persamaan di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien X_1 sebesar 0,389, yang berarti apabila nilai kompetensi kepribadian kepala sekolah meningkat 1 poin maka kinerja guru akan meningkat 0,389 dengan asumsi X_2 tetap. Nilai koefisien X_2 sebesar 0,498, yang berarti nilai kompetensi sosial kepala sekolah meningkat 1 poin maka kinerja guru akan meningkat 0,498 dengan asumsi X_1 tetap.

2) Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinan (R^2)

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS 17 menunjukkan bahwa harga koefisien korelasi sebesar 0,644 dan harga koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,491. Hal ini berarti bahwa kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2017/2018 sebesar 49,1% dipengaruhi oleh variabel kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial kepala sekolah sedangkan 50,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

3) Pengujian Signifikansi Regresi Ganda

Pengujian signifikansi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keberartian variabel kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial kepala sekolah terhadap Kinerja Guru. Uji

signifikansi menggunakan uji F. Berdasar hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 21,115. Jika dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,980 pada taraf signifikansi 5%, maka $21,115 > 3,980$ sehingga kesimpulannya H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2017/2018.

B. Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis 1 di atas diketahui bahwa kompetensi kepribadian kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan hasil uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 14,746 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,668 pada taraf signifikansi 5% dengan koefisien determinan 0,770 sehingga dapat disimpulkan kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi kepribadian kepala sekolah sebesar 77,0% dan 23% lainnya dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti faktor personal atau individual, faktor tim, faktor sistem dan faktor kontekstual (situasional) ataupun faktor internal dan eksternal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kepribadian kepala sekolah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi kepribadian kepala sekolah yang tinggi akan memberikan dorongan kuat bagi guru tersebut bekerja dengan baik sehingga menghasilkan

kinerja yang maksimal sedangkan kompetensi kepribadian kepala sekolah yang rendah menyebabkan guru kurang antusias dalam bekerja sehingga hasil kerja yang dicapai kurang maksimal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan ungkapan klasik mengatakan bahwa segala sesuatunya bergantung pada pribadi masing-masing. Dalam konteks tugas kepala sekolah, kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki seorang kepala sekolah pada dasarnya akan bersumber dan bergantung pada pribadi kepala sekolah itu sendiri. Dalam melaksanakan tugasnya dan berinteraksi dengan warga sekolah akan banyak ditentukan oleh karakteristik kepribadian kepala sekolah yang bersangkutan. Memiliki kepribadian yang sehat dan utuh, dengan karakteristik sebagaimana diisyaratkan dalam rumusan kompetensi kepribadian di atas dapat dipandang sebagai titik tolak bagi seseorang untuk menjadi kepala sekolah yang sukses, sehingga berpengaruh terhadap kinerja guru dan staf lainnya.⁹¹

Berdasarkan pengamatan peneliti, hal yang dapat membuat kinerja guru meningkat dipengaruhi oleh banyak hal, salah satunya kepemimpinan kepala sekolah. Seorang kepala sekolah memiliki suatu kualitas kepribadian yang dapat dijadikan suri tauladan bagi warga sekolah baik dari tenaga pendidik dan kependidikan maupun peserta didik. Kompetensi kepribadian merupakan kompetensi dasar yang merupakan pondasi yang harus dimiliki kepala sekolah. Pada saat ini banyak sekali berita miring tentang guru yang melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan etika. Oleh karena itu

⁹¹ Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah* (Jakarta : Rineka Cipta, 2012), 74-75.

kompetensi kepribadian kepala sekolah ini perlu untuk lebih diperhatikan supaya dapat membimbing para guru sehingga memiliki kinerja yang tinggi.

Adanya suatu kompetensi kepribadian dari diri kepala sekolah terhadap bawahan dan siswa serta mampu memberikan kepercayaan kepada guru sebagai bawahan, merupakan suatu kompetensi pribadi kepala sekolah yang mutlak diperlukan dalam melaksanakan tugas di sekolah. Hal ini cukup beralasan, karena dengan adanya kompetensi kepribadian yang baik, bawahan, dengan mudah kepala sekolah melaksanakan fungsi kepemimpinan di sekolah. Demikian sebaliknya dengan memberikan rasa empati kepada guru sebagai bawahan dalam melaksanakan tugas di sekolah merupakan modal dasar untuk memengaruhi dan menggerakkan para guru untuk mencapai tujuan organisasi sekolah. Sikap terbuka dan demokratis merupakan bagian yang sangat esensial bagi kepala sekolah dalam menunjang keberhasilan kepemimpinan di sekolah. Dengan perilaku seperti kepala sekolah dapat dijadikan figur yang diteladani oleh guru dan siswa. Memiliki pengendalian diri merupakan sumber motivasi dalam diri kepala sekolah untuk mengembangkan potensi yang dimiliki dalam rangka unjuk kerja yang baik. Secara realistis bahwa pengendalian diri kepala sekolah dalam mengembangkan komunikasi dalam diri kepala sekolah pada dasarnya telah optimal dimiliki.

Kepala sekolah itu merupakan imam bagi ratusan siswa, seyogyanya seorang kepala sekolah memiliki kompetensi pribadi yang baik untuk menjadi contoh bagi seluruh warga sekolah. Begitu pula kepala sekolah yang memiliki

kompetensi kepribadian yang tinggi adalah orang yang dapat dipercaya. Kepercayaan itu diperolehnya secara sukarela, tidak dengan meminta apalagi memaksa orang lain untuk mempercayainya. Juga tidak perlu berkampanye di depan para guru, siswa, atau orang tua siswa bahwa ia adalah orang yang dapat dipercaya. Cukup dari perilakunya sehari-hari telah mencerminkan informasi yang akurat mengenai kejujurannya itu. Kepala sekolah yang dapat dipercaya memiliki kejujuran yang tidak diragukan lagi.

Kepala sekolah yang memiliki kompetensi kepribadian yang tinggi juga dapat diandalkan. Ia tidak *mencla-mencle*, perbuatannya selalu sesuai dengan perkataannya. Kepala sekolah seperti ini tidak munafik, bermuka dua. Kepala sekolah seperti ini akan mengoperasionalkan kebijakan pendidikan secara tegas dan bijaksana, dan tidak perlu menjadi bunglon untuk mengamankan kebijakan itu.⁹²

Kepala sekolah yang memiliki kompetensi kepribadian yang tinggi, terikat secara emosional dan intelektual untuk mengabdikan diri sepenuhnya bagi kepentingan siswanya. Kepala sekolah seperti ini sadar betul jika tanggung jawabnya tidak mungkin dapat dipikul setengah-setengah. Pekerjaan sebagai kepala sekolah baginya bukan pekerjaan paruh waktu atau merangkap-rangkap pekerjaannya dengan pekerjaan yang lain. Kepala sekolah memiliki kewajiban sosial, hukum, dan moral dalam menjalankan perannya. Kepala sekolah yang berintegritas tidak akan menghindar apalagi lari dari tanggungjawab. Kepala sekolah yang

⁹² Caruddin, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, dalam *INVOTEC*, Volume VII, No. 2, Agustus 2011: 131 –144.

mengutamakan kepentingan siswanya sadar betul bahwa secara sosial, hukum, dan moral ia harus berperilaku yang dapat dipertanggungjawabkan.

Seorang kepala sekolah yang berkompotensi kepribadian yang tinggi memiliki kecerdasan emosionalnya tinggi sangat menyadari pengaruh emosinya dan emosi orang lain sangat berpengaruh terhadap proses pemikirannya serta interaksinya dengan orang lain. Kepala sekolah model ini mampu mengkorelasikan emosi dengan penalaran, menggunakan emosi untuk memfasilitasi penalaran, dan secara cerdas menalarakan emosi. Ia menyadari bahwa kemampuan kognitif seseorang diperkaya dengan emosi sehingga emosi perlu dikelola menggunakan kemampuan kognitif secara bijak agar tidak menimbulkan konflik dan memunculkan problematika di lingkungan yang dipimpinnya.

Kepala sekolah dengan kompetensi kepribadian tinggi mampu membuat guru bekerja dengan sukarela dan melakukan pekerjaannya dengan maksimal dan tepat waktu sehingga kinerjanya pun meningkat. Dorongan yang timbul pada para guru ini berasal dari faktor ekstrinsik yang dalam hal ini adalah faktor kompetensi kepribadian kepala sekolah. Guru memiliki tugas administrasi dan juga tugas mengajar di kelas, dua hal yang harus dilaksanakan saling berdampingan. Dengan memiliki kepala sekolah yang berkompotensi kepribadian tinggi dapat membuat guru meningkatkan kinerjanya karena guru merasa bahwa kepala sekolah yang dimilikinya patut untuk diteladani.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi kepribadian kepala sekolah yang berakhlak mulia dan menjadi teladan bagi komunitas sekolah/madrasah, memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin, memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri, bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, mengendalikan diri dalam menghadapi masalah, dan memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan; berpengaruh sebesar 77,0% terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini mendukung kajian terdahulu yang berjudul Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMKN 4 Klaten oleh Ayny Maharrayni Fatmawati yang menyatakan bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK N 4 Klaten dapat diukur dengan hasil dari masing-masing kompetensi sebagai berikut: kompetensi pedagogik dikategorikan berperan dengan persentase 45,33%, kompetensi kepribadian dikategorikan berperan dengan persentase 42,67%, kompetensi sosial dikategorikan kurang berperan dengan persentase 41,33%, dan kompetensi profesional dikategorikan kurang berperan dengan persentase sebesar 44%.

2. Pengaruh Kompetensi Sosial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis 2 di atas diketahui bahwa kompetensi sosial kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan hasil uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 12,857 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,668 pada taraf signifikansi 5% dengan koefisien determinan 0,489 sehingga dapat disimpulkan kinerja guru dipengaruhi oleh

kompetensi kepribadian kepala sekolah sebesar 48,9% dan 51,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti faktor personal atau individual, faktor tim, faktor sistem dan faktor kontekstual (situasional) ataupun faktor internal dan eksternal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sosial kepala sekolah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi sosial kepala sekolah yang tinggi akan memberikan dorongan kuat bagi guru tersebut bekerja dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal sedangkan kompetensi sosial kepala sekolah yang rendah menyebabkan guru kurang antusias dalam bekerja sehingga hasil kerja yang dicapai kurang maksimal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan kompetensi sosial dianggap sangat penting dan harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah karena kepala sekolah itu sendiri merupakan bagian dari sosial (masyarakat) dimana masyarakat sendiri adalah konsumen pendidikan sehingga mau tidak mau baik kepala sekolah maupun guru harus dapat berkomunikasi dengan baik dan efektif dengan masyarakat, jika tidak maka kepala sekolah ataupun guru yang tidak dapat berkomunikasi dengan baik dengan masyarakat cenderung untuk ditinggalkan, mengingat bahwasanya lembaga pendidikan dan guru sebagai wadah untuk dapat mempersiapkan seorang peserta didik sebagai anggota dari masyarakat yang baik dan dapat menghadapi permasalahan yang akan

datang, untuk itulah kompetensi sosial harus dimiliki kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dan hubungan baik dengan masyarakat sekitar.⁹³

Berdasarkan pengamatan peneliti terhadap kompetensi sosial yang dimiliki kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolahnya karena pada hakekatnya manusia adalah makhluk sosial, dari sejak lahir hingga meninggal manusia perlu dibantu atau kerjasama dengan manusia lain, begitu pula seorang kepala sekolah yang tidak bisa menjalankan lembaga sekolah sendirian, tanpa bisa dipungkiri dia membutuhkan bantuan dan kerjasama dari para guru.⁹⁴

Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah dituntut untuk memiliki kompetensi sosial dalam menjalankan tugasnya. Sebuah kemampuan untuk berkomunikasi, membangun relasi, dan kerjasama, menerima perbedaan, memikul tanggung jawab, menghargai hak orang lain, serta kemampuan memberi manfaat bagi orang lain. Kompetensi ini juga meliputi kompetensi untuk berkomunikasi secara lisan, tulisan, dan atau isyarat, menggunakan teknologi informasi secara fungsional dan bergaul secara efektif dengan sesama profesi, orang tua/wali secara efektif demi meningkatkan mutu pendidikan di lembaganya.

Hal ini juga berpengaruh pada kinerja guru di sekolahnya. Peran dan kiprah seorang kepala sekolah dinilai dan diamati baik oleh guru, anak didik, teman sejawat, dan atasannya maupun oleh masyarakat. Bahkan tidak jarang

⁹³ Iskandar Agung dan Yufriawati, *Pengembangan Pola Kerja Harmonis dan Strategis Antara Guru, Kepala Sekolah dan pengawas* (Jakarta: Bestaria Buana Murni, 2013), 52.

⁹⁴ Observasi pada tanggal 8 Februari 2018 di Sekolah Dasar Negeri 1 Bedrug (lampiran nomor 18 halaman 134).

juga kebaikan dan keburukan kepala sekolah dibicarakan oleh masyarakat secara luas apalagi dalam lingkungan sekolah.

Dari uraian di atas menunjukkan kompetensi sosial kepala sekolah yang berkomunikasi lisan, tulis, dan/atau isyarat secara santun; menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua atau wali peserta didik; bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta sistem nilai yang berlaku; dan menerapkan prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan; berpengaruh sebesar 48,9% terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini mendukung kajian terdahulu yang berjudul Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Kepribadian, Sosial, Profesionalisme dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Barumun Tengah oleh Dina Rizkiah Hutasuhut yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif kompetensi sosial kepala sekolah terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh Kompetensi Kepribadian dan Sosial Kepala Sekolah secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru

Kompetensi Kepribadian dan Sosial Kepala Sekolah secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dengan dibuktikan dengan uji F yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ $21,115 > 3,980$. Sedangkan sumbangan efektif kedua variabel terhadap kinerja guru adalah 49,1%, yang berarti sebesar 49,1% variabel kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Pulung

Kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2017/2018 dipengaruhi oleh Kompetensi Kepribadian dan Sosial Kepala Sekolah, selebihnya 50,9% dipengaruhi oleh variabel lain seperti faktor personal atau individual, faktor tim, faktor sistem dan faktor kontekstual (situasional) ataupun faktor internal dan eksternal..

Menurut pengamatan peneliti kedua faktor tersebut saling mendukung dalam meningkatkan kualitas kinerja guru secara bersama-sama. Seorang kepala sekolah yang memiliki kompetensi kepribadian dan sosial yang tinggi dalam suatu lembaga sekolah juga memiliki guru dengan kinerja yang tinggi. Seorang guru yang selalu terdorong untuk meningkatkan kinerjanya karena mereka melihat dan mengamati bahwa mereka memiliki kepala sekolah yang berkepribadian dan selalu menjaga hubungan sosialnya baik dengan para siswa, guru, wali murid dan *stake holder*.⁹⁵

Pada dasarnya tugas inti dari seorang guru adalah mengajar dan mendidik siswanya. Dalam melaksanakan tugas mengajar, guru perlu memiliki kompetensi profesional karena guru berhadapan langsung dengan siswa sehingga harus mengetahui secara benar apa yang harus disampaikan. Tercapainya tujuan pembelajaran merupakan asumsi bahwa guru mampu menguasai materi pelajaran. Guru juga harus mempersiapkan tugas administrasinya, menyusun program tahunan, program semester, menganalisis kalender pendidikan, menyusun silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), juga menyiapkan penilaian. Maka seorang

⁹⁵ Observasi pada tanggal 10 Februari 2018 di Sekolah Dasar Negeri 2 Tegalrejo (lampiran nomor 19 halaman 135).

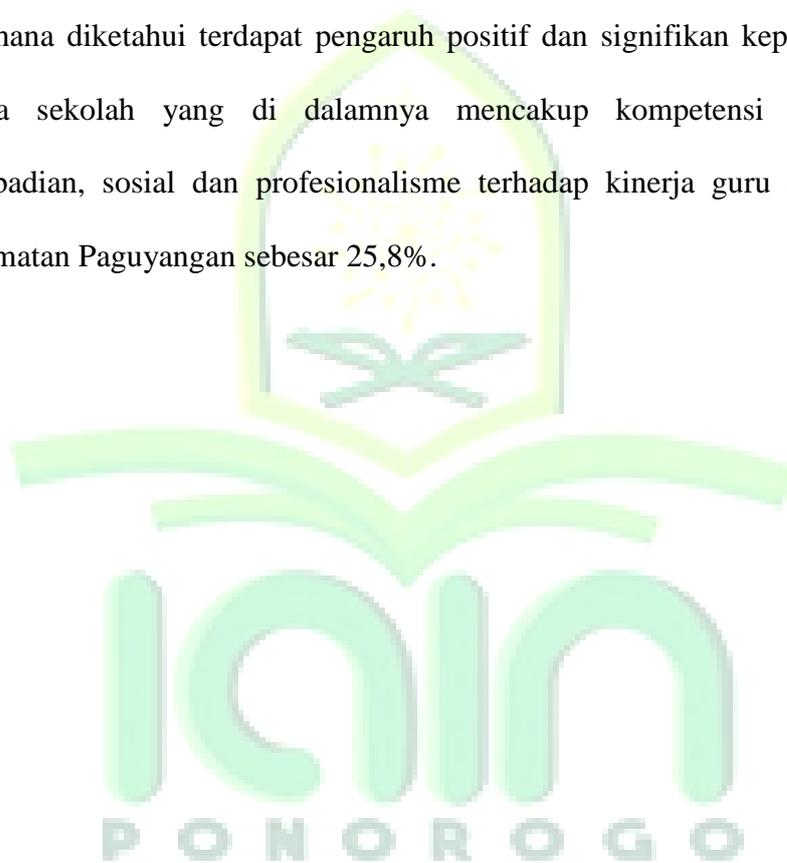
guru dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi, oleh karenanya jika tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan baik maka kinerja guru juga dapat dikatakan baik. Untuk mengetahui apakah guru melaksanakan tugasnya dengan baik atau tidak yaitu dengan melihat bukti fisik administrasi proses belajar mengajar/praktek yang mana dokumen tersebut digunakan untuk menilai tugas guru mulai dari merencanakan pembelajaran sampai dengan tindak lanjut.⁹⁶

Secara keseluruhan kinerja guru dapat dikatakan baik jika guru menyusun rencana program pengajaran sesuai dengan standar, menyusun refleksi pembelajaran yang tertuang dalam buku rencana pelajaran harian, lembar analisis tugas dan ulangan harian, laporan kemajuan pelajaran, dan laporan semester. Seorang guru yang memiliki kepala sekolah dengan kompetensi kepribadian dan sosial yang tinggi tentu akan melaksanakan tugasnya dengan sukarela dan tepat waktu. Dia tidak merasa tertekan dan nyaman bekerja di bawah seorang kepala sekolah yang dapat mengendalikan emosinya dengan baik dan tidak diktator, selalu terbuka, jujur dan perkataan serta perbuatannya selalu dapat dipertanggung jawabkan. Guru itu juga akan bekerja dengan baik saat kepala sekolah di lembaganya selalu bergaul efektif dengan warga sekolah, bergaul dengan sopan sekalipun dengan para guru yang menjadi bawahannya, selalu mengikuti perkembangan teknologi dalam meningkatkan mutu pembelajaran di sekolahnya. Hal tersebut menjadi dasar

⁹⁶ Soebagyo Atmodiwiro, *Manajemen Pendidikan Indonesia*. (Jakarta: Ardadizya Jaya, 2003), 90.

mengapa kompetensi kepribadian dan sosial kepala sekolah dipandang penting dalam memengaruhi kinerja guru.

Hasil penelitian ini mendukung kajian terdahulu yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes oleh Sumarno yang menyatakan bahwa dengan analisis regresi sederhana diketahui terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah yang di dalamnya mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesionalisme terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Paguyangan sebesar 25,8%.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis data melalui pembuktian hipotesis yang diangkat dari permasalahan pengaruh kompetensi kepribadian dan sosial kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2017/2018, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi kepribadian kepala sekolah terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan hasil uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 14,746 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,668 pada taraf signifikansi 5% dengan koefisien determinan 0,770 sehingga dapat disimpulkan kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi kepribadian kepala sekolah sebesar 77,0% sedangkan 23% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi sosial kepala sekolah terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan hasil uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 12,857 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,668 pada taraf signifikansi 5%, dengan koefisien determinan 0,489 sehingga dapat disimpulkan kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi sosial kepala sekolah sebesar 48,9 % sedangkan 51,1% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial kepala sekolah terhadap

kinerja guru yang ditunjukkan dengan hasil uji F yaitu nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,115 > 3,980$) pada taraf signifikansi 5%. Sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,491 yang artinya sebesar 49,1% kedua variabel ini secara bersama-sama memengaruhi kinerja guru sedangkan 50,9% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi kepala sekolah agar senantiasa memberikan teladan yang baik dalam setiap sikap, perkataan dan perbuatan sehingga dapat diteladani oleh seluruh warga sekolah.
2. Bagi guru agar senantiasa meningkatkan kinerjanya demi meningkatkan mutu pembelajaran dan mencetak lulusan yang berkepribadian dan memiliki kepedulian sosial yang tinggi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat mengkaji kinerja guru dari aspek hasil kerja yang dilakukan oleh guru serta memperluas lingkup kinerja guru atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor personal atau individual, faktor tim, faktor sistem dan faktor kontekstual (situasional) ataupun faktor internal dan eksternal yang berkaitan dengan kinerja guru di Provinsi Jawa Timur atau Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, Maman. 2011. *Dasar-Dasar Metode Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia,
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Reineka Cipta
- Aritonang, Keke. 2005. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru*. Penabur Pers. Jakarta.
- Barnawi & Mohammad Arifin. 2012. *Etika dan Profesi Kependidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Barnawi & Mohammad Arifin, 2012, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian Kinerja Guru Profesional*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Barnawi & Mohammad Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-ruzz Media
- DeCenzo dan Robin, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga
- Depdikbud, 1994, *Pedoman Pembinaan Profesional Guru Sekolah Dasar*, Direktorat Pendidikan Dasar
- Dharma. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Dharma, Surya. 2008. *Penilaian Kinerja Kepala Sekolah*. Jakarta: Ditjen PMPTK
- Djaali. 2011. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hadjar, Ibnu. 1999. *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Haryati, Mimin. 2007. *Sistem Penilaian Berbasis Kompetensi: Teori dan Praktik*. Jakarta: Gaung Persada Press Jakarta
- Heidjachman Ranupandojo & Suad Husnan, 2011, *Manajemen Personalial Edisi Keempat*, Yogyakarta: BPFU-UGM

<http://ademujhiyat.blogspot.co.id/2016/05/pendidikan-dalam-perspektif-politik.html> diakses tanggal 20 mei 2016

- Hurlock, Elizabeth. 1978. *Child Development*. Singapore: McGraw-Hill
- Kusmianto. 1997. *Panduan Penilaian Kinerja Guru oleh Pengawas*. Jakarta: Majid
- Lipham, James, M., et.al., *The Principalship, Concepts, Competencies and Cases*, 1985 by Logman Inc, 15000 Broadway, New York, N. Y, 10036
- Mangkunegara. 2004. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama
- Martinis Yamin dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Pers.
- Masri, Singarimbun dan Sofyan Effendi. 2001. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES
- Muchtar & Iskandar. 2010. *Desain Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi*. Jakarta: GP Press
- Mulyasa. 2006. *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Nasional Pendidikan*. Bandung: Citra Umbara.
- Polit, D.F. & Hungler, B.P. 1999. *Nursing Research. Principles and Methods*. 6th ed. Lippincott. NY-Baltimore-Philadelphia
- Romli, *Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Berbasis Sekolah*, Dalam Ittihad Jurnal Kopertis Wilayah XI Kalimantan Volume 7 No. 12 Oktober 2009
- Sagala, Syaiful. 2010. *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Soedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju
- Soedijarto. 1993. *Menuju Pendidikan Nasional yang Relevan dan Bermutu*. Jakarta : Balai. Pustaka

- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharsaputra, Uhar. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Tindakan*. Bandung: Refika Aditama
- Sukardi. 2014. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Tjutju Yuniarsih & Suwatno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*, Bandung: Alfabeta
- Wahjosumijo, 2011, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wibowo, 2011, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

