

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN PERAN
KOMITE SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU
SD NEGERI DI KABUPATEN SAROLANGUN**

TESIS



Oleh

**Muhammad Zainal Abidin
P2A219001**

**PROGRAM MEGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN
UNIVERSITAS JAMBI
2021**

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN PERAN KOMITE SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI DI KABUPATEN SAROLANGUN

**Oleh :
Muhammad Zainal Abidin
P2A219001**

(Program Studi Magister Manajemen Pendidikan)

Penelitian ini dilatar belakangi oleh karena Kepala sekolah dasar di Kabupaten Sarolangun belum seluruhnya menjalankan peran dan fungsi sebagai kepala sekolah. Kepala sekolah belum optimal dalam meningkatkan kinerja guru. Guru kurang disiplin dalam menjalankan tugas belajar mengajar di kelas. Kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri. Komite sekolah belum seluruhnya menjalankan peran dan fungsinya. Komite sekolah tidak aktif dalam perkembangan sekolah. Kurangnya sarana dan prasarana dalam pembelajaran di sekolah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan peran komite sekolah secara simultan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Sarolangun.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Lokasi penelitian dilaksanakan di SD Negeri yang ada di Kabupaten Sarolangun. Populasi penelitian adalah Kepala Sekolah, Ketua Komite Sekolah, dan Guru. Instrumen yang digunakan dalam pengambilan data adalah angket. Analisis data yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel kinerja guru adalah sebesar 67,94, kepemimpinan kepala sekolah sebesar 68,09, dan Komite Sekolah sebesar 71,53. Hasil uji F adalah sebesar 74,239 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil uji t menunjukkan nilai sebesar 5,830 (variabel kepemimpinan kepala sekolah), dan 7,186 (peran komite sekolah), sedangkan nilai signifikansi untuk kedua variabel tersebut adalah 0,000. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,837.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, kinerja guru cukup baik, kepemimpinan kepala baik, dan peran komite sekolah baik. Kepemimpinan kepala sekolah dan peran komite sekolah baik secara simultan maupun parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Peran, Komite Sekolah, Kinerja Guru

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERESetujuan	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Kegunaan Penelitian	10
1.7 Ruang Lingkup Penelitian.....	11
1.7.1 Lingkup ilmu	11
1.7.2 Subjek Penelitian	11
1.7.3 Objek Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Kinerja Guru	13
2.1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	15
2.1.2 Penilaian Kinerja	16
2.1.3 Ukuran Kinerja	17
2.1.4 Indikator Kinerja Guru.....	18
2.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah	20
2.2.1 Teori Kepemimpinan	22
2.2.2 Tugas dan Peran Kepala Sekolah	25
2.2.3 Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah	27
2.3 Komite Sekolah	32
2.3.1 Keanggotaan dan Pengurus Komite Sekolah	34
2.3.2 Indikator Peran Komite Sekolah	35
2.4 Penelitian yang Relevan.....	40
2.5 Kerangka pikir	51
2.5.1 Pengaruh Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru.....	51
2.5.2 Pengaruh Peran Komite Sekolah terhadap Kinerja Guru ..	52
2.5.3 Pengaruh Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah terhadap Kinerja Guru	53
2.6 Model Teoritis Konstelasi Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), dan Peran Komite Sekolah (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).....	54
2.7 Hipotesis.....	54

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis dan Rancangan Penelitian.....	55
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	55
3.3	Teknik Pengambilan Sampel.....	56
3.4	Variabel Penelitian.....	57
3.4.1	Variabel Terikat	57
3.4.2	Variabel Bebas.....	57
3.5	Definisi Konseptual Variabel Penelitian.....	57
3.5.1	Kinerja Guru.....	58
3.5.2	Kepemimpinan Kepala Sekolah	58
3.5.3	Komite Sekolah	58
3.6	Definisi Operasional	58
3.6.1	Kinerja Guru.....	59
3.6.2	Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	59
3.6.3	Peran Komite Sekolah.....	60
3.7	Teknik Pengumpulan Data	61
3.8	Standarisasi Instrumen Penelitian.....	61
3.9.1	Uji Validitas Instrumen.....	62
3.9.2	Uji Reliabilitas	63
3.10	Uji Prasyarat Analisis	63
3.10.1	Uji Normalitas	63
3.10.2	Uji Homogenitas	64
3.11	Uji Asumsi Klasik.....	65
3.11.1	Uji Linieritas Garis Regresi.....	65
3.11.2	Uji Multikolinearitas	65
3.11.3	Uji Autokorelasi	66
3.11.4	Uji Heterokedastisitas	66
3.12	Teknik Analisis Data	67
3.12.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	68
3.12.2	Uji Hipotesis.....	68
3.12.3	Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>).....	70

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian.....	71
4.1.1	Gambaran Umum Responden	71
4.1.1.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
4.1.1.2	Responden Berdasarkan Umur	72
4.1.1.3	Responden Berdasarkan Pendidikan	72
4.1.2	Deskripsi data	73
4.1.2.1	Deskripsi Variabel Kinerja Guru	74
4.1.2.2	Deskripsi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	75
4.1.2.3	Deskripsi Variabel Peran Komite Sekolah	76
4.2	Validitas dan Reliabilitas Instrumen	78
4.2.1	Uji Validitas Instrumen	78
4.2.2	Uji Reliabilitas Instrumen	81

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	82
4.3.1 Uji Normalitas	82
4.3.2 Uji Multikolinieritas	83
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	84
4.3.4 Uji Autokorelasi	85
4.4 Analisis Model Regresi Linier.....	86
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	87
4.5.1 Uji Simultan (Uji F)	87
4.5.2 Uji Parsial (Uji t)	88
4.6 Koefisien Determinasi.....	89
4.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)	90
4.6.2 Pengaruh Peran Komite Sekolah (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)	90
4.6.3 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Peran Komite Sekolah (X2) Secara Bersama Terhadap Kinerja Guru (Y).....	91
4.7 Pembahasan.....	92
4.7.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Peran Komite Sekolah Dasar Negeri (X2) Secara Parsial terhadap Kinerja Guru.....	92
4.7.2 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Peran Komite Sekolah Dasar Negeri (X2) Secara Bersama Terhadap Kinerja Guru (Y).....	96
 BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	99
5.2 Saran	100

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No	Tabel	Hal
1.1	Data Keseluruhan Kegiatan Kepengawasan Sekolah Tentang Kinerja Guru SD Negeri di Kabupaten Sarolangun.....	4
3.1	Jumlah Sampel Penelitian	55
3.2	Daftar Pembobotan Penilaian Kinerja Guru	59
3.3	Daftar Pembobotan Penilaian Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah	60
3.4	Daftar Pembobotan Penilaian Peran Komite Sekolah	61
4.1	Jenis Kelamin Responden	71
4.2	Umur Responden	72
4.3	Pendidikan Responden.....	72
4.4	Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	73
4.5	Deskripsi Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sarolangun	74
4.6	Deskripsi Kepemimpinan Kepala Sekolah	75
4.7	Deskripsi Peran Komite Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sarolangun	76
4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	77
4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Peran Komite Sekolah	78
4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru.....	79
4.11	Hasil Uji Validitas Instrumen.....	80
4.12	Hasil Uji Reliabilitas.....	81
4.13	NPar Tests	82
4.14	Uji Multikolinieritas	84
4.15	Uji Heterokendastisitas	84
4.16	Uji Autokorelasi	85
4.17	Hasil Uji Regresi Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah terhadap Kinerja Guru	86
4.18	Hasil Uji F	87
4.19	Uji Parsial.....	88
4.20	Koefisien Determinasi	89

DAFTAR GAMBAR

No	Gambar	Hal
2.1	Kerangka Berpikir	54
4.1	Deskripsi Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sarolangun .	75
4.2	Deskripsi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sarolangun	76
4.3	Deskripsi Peran Komite Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sarolangun	77
4.4	Grafik Uji Normalitas	83

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk membangun dan meningkatkan mutu sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan, jadi disadari bahwa pendidikan merupakan sesuatu yang sangat fundamental bagi setiap individu karena pendidikan sangat penting untuk menjamin perkembangan dan kelangsungan kehidupan bangsa. Masalah pendidikan merupakan masalah penting dalam kehidupan keluarga, bangsa dan negara. Maju mundurnya suatu bangsa atau negara sebagian besar ditentukan oleh maju mundurnya pendidikan.

Menurut Hoy dalam Azan (2014 : 43), mutu pendidikan adalah hasil penilaian terhadap proses pendidikan dengan harapan yang tinggi untuk dicapai dari upaya pengembangan bakat-bakat para pelanggan pendidikan melalui proses pendidikan. Salah satu masalah yang dihadapi adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang pendidikan, khususnya pendidikan dasar. Menurut Abdillah (2013:15), rendahnya mutu pendidikan di Indonesia merupakan masalah penting yang harus diselesaikan. Berdasarkan data UNESCO pada tahun 2011, hasil penilaian *Education Development Index* (EDI) atau indeks pembangunan pendidikan, Indonesia berada di peringkat ke-64 dari 120 negara di dunia. Adapun, *The United Nations Development Progame* (UNDP) pada tahun 2011 juga telah melaporkan tentang indeks pembangunan manusia (IPM) atau *Human*

Development Index (HDI) Indonesia mengalami penurunan dari peringkat 108 pada tahun 2010 menjadi peringkat 124 pada tahun 2012 dari 180 negara. Pada 14 Maret 2013 dilaporkan naik tiga peringkat menjadi urutan ke-121 dari 185 negara. Masalah mutu pendidikan kini juga sedang dihadapi oleh sekolah-sekolah di Kabupaten Sarolangun, khususnya sekolah dasar (SD). Terdapat 201 SD Negeri di Kabupaten Sarolangun, dalam 20 Kecamatan yang tidak terlepas dari masalah pendidikan. Masalah pendidikan haruslah menjadi perhatian besar sebab melalui lembaga pendidikan dapat diciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kualitas sumber daya manusia memegang peran utama dalam menentukan keberhasilan aktivitas berbagai sektor pembangunan fisik, maupun nonfisik. Sumber daya yang berkualitas dalam dunia pendidikan tidak terlepas dari peran para *stakeholder* sekolah, di antaranya kepala sekolah, tenaga pendidik, tata usaha, pengawas, komite sekolah dan masyarakat. Tenaga pendidik yang termasuk di dalamnya adalah guru, sebagai pelaksana pendidikan yang berhubungan langsung dengan anak didik, mempunyai peran yang amat besar dalam meningkatkan mutu pendidikan. Guru merupakan penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan, guru juga sebagai figur manusia yang menempati posisi dalam memegang peranan penting dalam pendidikan. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.

Guru sebagai tenaga pendidik memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam mencapai tujuan pembangunan dalam bidang pendidikan. Menurut Davies dan Ellison dalam Baedhowi (2006:278) guru merupakan *the keyperson in the classroom*. Sebutan figur kunci di dalam ruang kelas dan sebagai tenaga pendidik bagi guru, memang sangat beralasan mengingat peran guru tidak dapat digantikan oleh apapun, pada tataran ini guru berpengetahuan, berwawasan, berkompentensi dan bersertifikat, amat diperlukan kehadirannya. Hal ini pula merupakan indikator guru yang profesional.

Kinerja guru banyak disangkutpautkan dengan rendahnya mutu pendidikan. Guru sebagai makhluk sosial juga memerlukan kebutuhan yang lain untuk dapat bekerja dengan baik. Faktor internal adalah faktor dari dalam diri guru itu sendiri, antara lain motivasi kerja dan kompetensi guru. Faktor eksternal, antara lain, lingkungan, baik lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja. Lingkungan kerja, antara lain, hubungan sesama guru, kepala sekolah, komite sekolah dan seluruh stakeholder sekolah. Bila diamati di lapangan, guru sudah menunjukkan kinerja maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih akan tetapi masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja baik yang tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja guru secara makro.

Menurut Sedarmayanti dalam Supardi (2013 : 19), faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain, “(1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), (2) pendidikan, (3) keterampilan, (4) manajemen kepemimpinan, (5) tingkat penghasilan, (6) gaji dan kesehatan, (7) jaminan sosial,

(8) iklim kerja, (9) sarana prasarana, (10) teknologi, dan (11) kesempatan berprestasi. Penulis mencoba mengkaji data laporan hasil kegiatan pengawasan sekolah tentang kinerja guru pada tingkat SD Negeri di Kabupaten Sarolangun dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 1.1

Data Keseluruhan Kegiatan Kepengawasan Sekolah Tentang Kinerja Guru SD Negeri di Kabupaten Sarolangun

No	Kinerja Guru	Persentase
1.	Belum menerapkan strategi belajar yang bervariasi	63,00
2.	Belum menerapkan struktur kegiatan pembelajaran efektif	65,00
3.	Belum memperbaiki kinerja mengajar melalui Penelitian Tindakan Kelas	70,00
4.	Dalam pengembangan silabus belum melakukan analisa konteks	65,00

Sumber: Laporan Kepengawasan sekolah tahun 2015-2016

Kecenderunagn kinerja guru yang masih rendah dapat dilihat dari data hasil pengawasan sekolah tahun 2015-2016. Data laporan hasil kegiatan kepengawasan sekolah tahun pelajaran 2015-2016 pada tingkat SD Negeri di Kabupaten Sarolangun dapat diketahui: (1) 63% guru belum menerapkan strategi pembelajaran yang bervariasi, (2) 65% guru belum menerapkan struktur kegiatan pembelajaran efektif, (3) 70% guru belum memperbaiki kinerja mengajar melalui penelitian tindakan kelas dan (4) 65% guru dalam pengembangan silabus belum melakukan analisis konteks. Fakta lain yang terjadi pada guru-guru SD Negeri di Kabupaten Sarolangun menunjukkan masih ada guru yang membuat perangkat pembelajaran pada saat tertentu saja, masih ada beberapa guru yang tidak tepat waktu dalam menjalankan tugas di sekolah serta kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri dan beberapa guru masih menggunakan metode ceramah. Akibatnya, siswa menjadi jenuh dalam mengikuti proses pembelajaran di sekolah.

Kepemimpinan merupakan suatu kegiatan dalam membimbing satu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapai tujuan yang diharapkan. Kepemimpinan atau *leadership* adalah suatu cara untuk mempengaruhi dan memotivasi orang lain, bawahan atau kelompok untuk saling bekerja sama dalam upaya mencapai suatu tujuan tanpa adanya unsur paksaan. Kepemimpinan sangat penting dalam suatu organisasi atau manajemen karena kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam suksesnya suatu organisasi atau manajemen. Kepemimpinan itu ada di dalam diri pemimpin. Suatu organisasi akan menjadi buta atau tidak memiliki arah jika tidak ada unsur kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Kepala sekolah selaku pimpinan tertinggi di sekolah dianggap berhasil jika dapat meningkatkan kinerja guru melalui berbagai macam bentuk kegiatan pembinaan terhadap kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah. Untuk itu, kepala sekolah harus mampu menjalankan peran dan tanggungjawabnya sebagai seorang edukator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator (Depsiknas,2006).

Kepala sekolah sebagai manajer pendidikan dituntut bertanggung jawab atas seluruh komponen sekolah, harus berupaya meningkatkan mutu pendidikan yang berorientasi kepada pemakai, baik internal (siswa), maupun eksternal (komite sekolah atau masyarakat), pemerintah, maupun dunia industri dan dunia usaha. Upaya menciptakan suasana yang kondusif untuk terwujudnya suatu perubahan dan pengembangan semuanya tidak lepas dari aspek-aspek kepemimpinan kepala sekolah. Permasalahan yang muncul dalam kepemimpinan kepala sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sarolangun, yaitu kepemimpinan

kepala sekolah masih kurang dan kepala sekolah belum optimal dalam meningkatkan kinerja guru.

Pendidikan bukan hanya tanggungjawab pemerintah dan warga sekolah saja, melainkan juga tanggung jawab seluruh lapisan masyarakat. Keterlibatan komite sekolah dalam mendukung kegiatan belajar merupakan hal yang penting. Peran serta orang tua dan masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan merupakan salah satu bukti adanya wujud peran komite sekolah. Kenyataannya yang terjadi selama ini, keberadaan komite sekolah belum banyak dikenal oleh masyarakat.

Hal ini terjadi karena kesalahpahaman bahwa pendidikan hanyalah tugas guru dan pemerintah, sedangkan masyarakat tidak pernah memiliki lembaga pendidikan. Komite sekolah lembaga mandiri yang dibentuk dan berperan dalam peningkatan mutu pelayanan dengan memberikan pertimbangan, arahan dan dukungan tenaga, sarana dan prasarana, serta melaksanakan pengawasan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan. Komite Sekolah merupakan wadah yang independen, wadah yang setara dengan Dewan Pendidik dengan sifatnya yang independen tersebut komite sekolah mempunyai peluang yang lebih besar untuk menjadi wadah aspirasi masyarakat dalam memajukan sekolah. Oleh karena itu, komite sekolah harus mengembangkan kinerja, membentuk program kerja sebagai pegangan dalam menjalankan peran, tugas, dan fungsinya sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan. Peran komite sekolah dapat ditingkatkan melalui pengembangan program yang baik, sistem penguatan struktur kepengurusan, serta pemilihan pengurus organisasi dan komposisi anggota sesuai dengan ketentuan.

Bagaimanapun juga, setiap anggota komite sekolah harus benar-benar memahami peran, tugas, dan fungsi masing-masing dalam memajukan pendidikan bangsa. Komite Sekolah merupakan suatu badan yang mewadahi peran serta masyarakat dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, pemerataan, efisiensi pengelolaan pendidikan di suatu pendidikan. Seperti yang diungkapkan Yadi Hardiyai (2006) Komite Sekolah yang dibentuk dapat dikembangkan secara khas dan berakar dari budaya, demografis, ekologis, nilai kesepakatan, serta kepercayaan yang dibangun sesuai dengan potensi masyarakat setempat. Oleh karena itu, Komite Sekolah yang dibangun harus merupakan pengembang kekayaan filosofis masyarakat secara lektif. Artinya, Komite Sekolah dapat mengembangkan konsep-konsep yang berorientasi kepada pengguna (*client model*), berbagai macam kewenangan (*power sharing and advocacy model*), dan kemitraan (*partnership model*) yang difokuskan pada peningkatan mutu pelayanan pendidikan.

Peran dan fungsi komite sekolah sebaiknya tidak hanya difokuskan kepada pengembangan kondisi fisik sekolah melalui pertemuan, namun lebih kepada pengembangan kualifikasi siswa dan guru bidang akademik salah satunya sebagai mediator antara sekolah dan masyarakat. Peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan sebatas pada dukungan dana, sedang dukungan-dukungan lain seperti pemikiran, moral dan barang atau jasa kurang diperhatikan.

Akuntabilitas sekolah terhadap masyarakat juga lemah. Sekolah tidak mempunyai beban untuk mempertanggungjawabkan hasil pelaksanaan pendidikan kepada masyarakat, khususnya orang tua siswa, sebagai salah satu unsur utama

yang berkepentingan dengan pendidikan. Permasalahan yang muncul dalam peran komite sekolah di SD Negeri di Kabupaten Sarolangun yaitu komite sekolah belum seluruhnya menjalankan perannya dan komite sekolah tidak aktif dalam perkembangan sekolah.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan paparan pada latar belakang permasalahan kinerja guru dapat diidentifikasi faktor-faktor yang dipengaruhi.

1. Kepala sekolah dasar di Kabupaten Sarolangun belum seluruhnya menjalankan peran dan fungsi sebagai kepala sekolah.
2. Kepala sekolah belum optimal dalam meningkatkan kinerja guru.
3. Guru kurang disiplin dalam menjalankan tugas belajar mengajar di kelas.
4. Kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri.
5. Komite sekolah belum seluruhnya menjalankan peran dan fungsinya.
6. Komite sekolah tidak aktif dalam perkembangan sekolah.
7. Kurangnya sarana dan prasarana dalam pembelajaran di sekolah.

1.3 Batasan Masalah

Dengan memperhatikan latar belakang dan identifikasi masalah, maka penelitian perlu membatasi masalah guna menghindari salah penafsiran dan menyesuaikan dengan kemampuan peneliti. Adapun batasan masalah dari penelitian ini adalah kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah dan peran komite sekolah.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini.

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah, peran komite sekolah, dan kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Sarolangun?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Sarolangun?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan peran komite sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Sarolangun?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan peran komite sekolah secara simultan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kabupaten Sarolangun?

1.5 Tujuan Penelitian

Mengacu pada perumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan kepemimpinan kepala sekolah, peran komite sekolah, dan kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Sarolangun
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Sarolangun.
3. Untuk menganalisis pengaruh peran komite sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Sarolangun.

4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan peran komite sekolah secara simultan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Sarolangun.

1.6 Kegunaan Penelitian

Pada hakikatnya setiap penelitian yang dilakukan seseorang diharapkan akan mendapatkan manfaat tertentu. Begitu pula dengan penelitian ini diharapkan mendapatkan manfaat sebagai berikut :

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat terutama dalam hal:
 - a. Memperkaya khasanah pustaka, khususnya teori yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, peran komite sekolah, dan kinerja guru.
 - b. Memperkuat teori yang sudah ada, khususnya berkaitan dengan pengaruh. kepemimpinan kepala sekolah dan peran komite sekolah terhadap kinerja guru.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut.
 - a. Kepala sekolah

Hasil peneltian ini diharapkan dijadikan pertimbangan bagi kepala sekolah dalam upaya mengelola pendidikan dan pembelajaran di sekolah yang bertujuan untuk membangun dan meningkatkan kualitas pendidikan melalui proses peningkatan kinerja guru, sehingga guru dapat bekerja dengan nyaman, aman, kreatif, inovatif, dan menyenangkan, serta memberdayakan potensi yang dimiliki sekolah.

b. Guru

Guru dapat meningkatkan kinerjanya dalam pengelolaan pembelajaran yang dimotivasi oleh pimpinan sekolah agar dapat bekerja dengan efektif, efisien, nyaman, aman, berinovasi kerja tinggi, dan siap bersaing dengan sekolah lain. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi guru, terutama dalam upaya perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan yang mengarah pada peningkatan kinerja guru.

c. Peneliti lanjut

Hasil penelitian dapat dipergunakan oleh peneliti selanjutnya sebagai bahan referensi yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, peran komite sekolah, dan kinerja guru, sehingga informasi yang berkaitan dengan variabel-variabel tersebut menjadi semakin lengkap dan mendalam..

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

1.7.1 Lingkup Ilmu

Penelitian ini mengkaji manajemen pendidikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif, efisien, mandiri dan akuntabel.

1.7.2 Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini melibatkan guru-guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sarolangun.

1.7.3 Objek Penelitian

Penelitian ini objeknya adalah kinerja guru sebagai variabel terikat, kepemimpinan kepala sekolah dan peran komite sekolah sebagai variabel bebas.

1.8 Definisi Istilah

1. Kepemimpinan kepala sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang yang memiliki jiwa manajerial, kewirausahaan, supervisor yang dilandasi dengan kepribadian dan jiwa sosial.
2. Peran komite sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keterlibatan komite sekolah sebagai bentuk partisipasi masyarakat dalam meningkatkan kualitas maupun kuantitas pelayanan dan hasil pendidikan di sekolah.
3. Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Guru

Guru merupakan subsistem penting yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan proses dan mutu peserta didik. Secara sederhana, guru berarti orang yang mengajarkan ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang mengajar di tempat tertentu, tidak hanya di lingkungan lembaga formal, tetapi juga di rumah, tempat ibadah atau di tempat lain. Guru menempati kedudukan terhormat di masyarakat. Salah satu faktor yang menyebabkan hal tersebut adalah kewibawaan. Sementara kewibawaan terbentuk atas keselarasan antara perkataan dan perbuatan yang konsisten. Masyarakat menganggap bahwa guru adalah sosok yang pantas digugu dan ditiru. Hal ini menunjukkan bahwa guru adalah sosok teladan, panutan, dan sosok yang mengemban tugas mulia.

Sementara itu, tugas dan tanggung jawab guru tidak sekadar mengajarkan ilmu pengetahuan, tetapi lebih kompleks dari itu. Seorang guru mengemban amanah sebagai pengajar, juga sekaligus sebagai seorang pendidik. Guru bukan semata sebagai pengajar yang mentransfer pengetahuan dan keterampilan melainkan juga sebagai pendidik yang mentransfer nilai-nilai dan sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan arahan dan tuntunan kepada peserta didik. Djamarah (2000:12), mengatakan bahwa guru adalah figur pemimpin, sekaligus arsitektur yang membangun dan membentuk jiwa dan watak peserta didik.

Dengan demikian, menjadi seorang guru tidak mudah, menjadi guru tidak cukup hanya berpengetahuan saja, tetapi perlu ditunjang dengan kompetensi lain yang mendukung proses dan tanggung jawab sebagai guru.

Menurut Supardi (2014 : 45), kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Whitmore dalam Uno (2014 : 59), secara sederhana yang mengemukakan, kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang.

Menurut McDaniel dalam Uno (2014 : 62), yang memandang kinerja adalah interaksi antara kemampuan-kemampuan seseorang dengan motivasinya. Menurut Mangkunegara dalam Wahyudi (2012 : 7), kinerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas serta kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Berbagai pengertian kinerja di atas, dapat dipahami bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan yang dilakukan seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan kemampuan dan perbuatannya.

Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu apa yang dikerjakan di dalam kelas dan bagaimana caranya mengajar menggunakan metode dan model pembelajaran sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain kemampuan dan kemauan. Kemampuan tanpa adanya kemauan tidak menghasilkan kinerja. Demikian halnya kemauan tanpa disertai kemampuan juga tetap tidak menghasilkan kinerja optimal. Mulyasa berpendapat (2010:16) yang berkaitan dengan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja atau produktivitas, yaitu faktor teknologi, tata nilai, iklim kerja, derajat kesehatan dan tingkat upah minimal, serta kepemimpinan dalam hal ini kepala sekolah. Sejalan dengan pendapat tersebut Sedarmayanti (2001:67) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, dan budaya kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial dan kesejahteraan; (8) iklim kerja; (9) sarana dan prasarana yang memadai; (10) teknologi; dan (11) kesempatan untuk berprestasi. Kedua pendapat tersebut merujuk pada variabel yang sama, yakni beberapa aspek yang terdapat pada individu, lingkungan dan budaya kerja, sarana/prasarana, dan kesejahteraan sebagai motivasi kerja.

Yamin dan Maisah (2010:87) berpendapat bahwa kinerja guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami guru, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan. Kinerja guru yang baik pada suatu instansi terlihat dari kehadiran guru di kelas, kesungguhan mengajar dengan disertai dedikasi dan semangat yang tinggi, serta diiringi rasa senang. Ukuran kinerja

dikatakan baik jika dapat ditunjukkan dengan kinerja yang baik ditinjau dari berbagai faktor.

Berdasarkan penjelasan dan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja guru merupakan penilaian kinerja guru diantaranya yaitu menguasai bahan ajar di kelas, merencanakan proses belajar mengajar di kelas, kemampuan melaksanakan belajar mengajar, mengelolah proses belajar mengajar, kemampuan melakukan evaluasi atau penilaian.

2.1.2 Penilaian Kinerja

Penilaian mempunyai banyak manfaat karena dapat dipergunakan sebagai alat dalam pengambilan keputusan. Menurut Wahyudi (2012 : 96), penilaian kinerja seseorang untuk mengetahui seberapa besar mereka bekerja melalui suatu sistem formal, informal, terstruktur dan dapat dilihat seperti menilai, mengukur, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, tugas-tugas, perilaku, dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.

Menurut Wibowo (2008 : 351), suatu proses kinerja apabila telah selesai dilaksanakan, akan memberikan hasil kinerja atau prestasi kerja. Suatu proses kinerja dapat dikatakan selesai apabila telah mencapai suatu target tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya atau dapat pula dinyatakan selesai berdasarkan pada suatu batasan waktu misalnya pada akhir tahun. Evaluasi kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi atau individu. Evaluasi kinerja akan memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kinerja, perencanaan dan proses pelaksanaan kinerja. Evaluasi kinerja dapat pula dilakukan terhadap proses penilaian, review dan pengukuran

kinerj, atas dasar evaluasi kinerja-kinerja dapat dilakukan langkah-langkah untuk melakukan perbaikan kinerja di waktu yang akan datang.

Berdasarkan pendapat diatas, penilaian kinerja adalah adalah proses mengevaluasi atau menilai kerja seseorang. Penilaian kinerja menjadi sangat penting karena terdapat hubungan dengan penilaian terhadap pekerjaan seseorang yang telah dilakukan. Penilaian kinerja ini adalah penilaian kinerja guru. Apabila penilaian prestasi kerja guru dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar maka dapat membantu meningkatkan motivasi berprestasi sekaligus dapat meningkatkan loyalitas para anggota yang ada didalamnya, dan apabila ini terjadi akan menguntungkan sekolah-sekolah itu sendiri. Oleh karena itu, penilaian kerja perlu dilakukan secara formal dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh sekolah secara obyektif.

2.1.3 Ukuran Kinerja

Menurut Wibowo (2008 : 319), pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan pengukuran tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja. Pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Apabila kinerja tidak dapat diukur, tidak dapat dikelola. Untuk dapat memperbaiki kinerja, perlu diketahui seperti apa kinerja saat ini.

Menurut Hamzah B. Uno (2013 : 93), untuk mengukur kinerja guru dapat dilihat dari kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi kerja. Menurut T. R. Mitchel dalam Rusman (2012 : 52), salah satu ukuran standar kinerja adalah *quality of works*, hal ini diperjelas bahwa ukuran kualitas kinerja guru dapat dilihat dari Produktivitas Pendidikan yang telah dicapai menyangkut *output* siswa yang dihasilkan.

Berdasarkan pendapat diatas, bahwa dalam mengukur kinerja harus dilihat dari produktivitas pendidikan. Ukuran kinerja yang dimaksud adalah ukuran kinerja guru yang dalam pengukurannya memperhatikan indikator yang dipakai dalam penelitian, juga cara dalam pengukuran yang jelas. Sehingga kita dapat mengukur kinerja guru dengan baik dan sesuai standar.

2.1.4 Indikator Kinerja Guru

Berdasarkan tugas dan kewajiban yang menjadi tanggung jawab guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, penulis menjadikan tugas dan kewajiban guru sebagai indikator kinerja guru. Berikut adalah indikator kinerja guru yang dapat dijadikan tolak ukur kinerja guru:

Tabel 2.1. Indikator Kinerja Guru

No	Sumber	Indikator
1.	Priansa (2018.78)	Merencanakan pembelajaran
		Melaksanakan pembelajaran
		Menilai hasil pembelajaran
		Membimbing dan melatih siswa
2.	Mulyasa, dkk (2013.103)	Merencanakan proses belajar mengajar
		Melaksanakan, memimpin, atau mengelola proses belajar mengajar
		Menilai kemajuan proses belajar mengajar
		Menguasai bahan pelajaran

3.	Wahyudi dalam Manullang (2017.2)	Menyusun program kegiatan pembelajaran
		Pelaksanaan pembelajaran
		Pelaksanaan evaluasi
		Analisis evaluasi
4.	Supardi (2016. 59)	Merancang perencanaan pembelajaran
		Melaksanakan pembelajaran
		Mengevaluasi hasil belajar
5.	Prihatin (2011.44)	Mendesain pembelajaran
		Melaksanakan pembelajaran
		Menilai hasil belajar siswa
6.	Saud (2013.50-51)	Merencanakan proses pembelajaran
		Melaksanakan, memimpin, dan mengelola proses belajar
		Menilai kemajuan proses belajar
7.	Rachmawati (2013.121-126)	Perencanaan program pembelajaran
		Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
		Evaluasi atau penilaian hasil pembelajaran
8.	Supardi (2016.59-69)	Perencanaan pembelajaran
		Proses pembelajaran
		Melakukan penilaian pembelajaran

Berdasarkan indikator-indikator yang telah dipaparkan oleh beberapa sumber ahli, maka dengan pertimbangan tertentu penulis menetapkan indikator yang menjadi tolak ukur kinerja guru dalam penelitian ini yang terdiri dari: (1) penyusunan rencana pembelajaran, (2) pelaksanaan proses pembelajaran, dan (3) pelaksanaan evaluasi pembelajaran. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini sejalan dengan indikator yang digunakan oleh peneliti sebelumnya yaitu (Manullang, 2017 yang indikator penelitiannya terdiri dari (1) penyusunan rencana pembelajaran, (2) pelaksanaan proses pembelajaran, dan (3) pelaksanaan evaluasi pembelajaran.

Lebih lanjut berikut adalah indikator beserta dengan aspek yang diamati dalam penelitian ini:

Tabel 2.2. Indikator dan Dimensi Kinerja Guru

NO.	Indikator	Dimensi
1.	Penyusunan Rencana Pembelajaran	1. Kelengkapan RPP 2. Perumusan tujuan pembelajaran 3. Perumusan indikator pembelajaran 4. Perumusan dan pengorganisasian materi/bahan ajar 5. Perumusan model/strategi pembelajaran 6. Perumusan skenario/langkah kegiatan pembelajaran 7. Penyusunan penilaian pembelajaran
2.	Pelaksanaan Proses Pembelajaran	1. Kegiatan prapembelajaran 2. Kegiatan inti pembelajaran 3. Kegiatan penutup pembelajaran
3.	Penilaian Hasil Belajar	1. Pelaksanaan evaluasi atau penilaian hasil belajar 2. Pemanfaatan hasil evaluasi pembelajaran

2.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan akan dikemukakan terlebih dahulu dari sudut mana seseorang memandang, memahami hakikat kepemimpinan itu, dan selanjutnya berdasarkan pemahaman tersebut akan terlihat bagaimana kepala sekolah dapat membuat perumusan atau juga dapat mendefinisikannya. Pengertian kepemimpinan sangat banyak yang telah dikemukakan oleh para ahli menurut sudut pandang masing-masing, definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan.

Menurut Sudarwan Danim (2008: 204), kepemimpinan adalah segala tindakan yang dilakukan seseorang baik individu maupun kelompok untuk melakukan koordinasi dan melakukan pengarahan kepada individu atau kelompok lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Siagian dalam Edy Sutrisno (2011: 213), mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan

seseorang dalam mempengaruhi orang lain, dimana bawahan akan melakukan apa yang menjadi kehendak pemimpin walaupun secara pribadi bawahan tersebut tidak menyukainya. Selain itu menurut J. Canon dalam Syaiful Sagala (2009: 115), mengatakan kepemimpinan adalah “kemampuan atasan mempengaruhi perilaku bawahan maupun perilaku kelompok dalam organisasi”.

Menurut Ngalim Purwanto (2005: 26), Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain agar orang yang dipengaruhinya mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa. Sedangkan Menurut Armstrong dalam A.L Hartani (2011: 28), kepemimpinan adalah “proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan”. Selanjutnya, Ordway Tead dalam Kartini Kartono (2005: 57), mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan “kegiatan mempengaruhi orang-orang agar orang-orang yang dipimpinnya dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan”. Sedangkan Menurut Wahyudi (2009: 120), kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain, baik individu, kelompok serta kemampuan untuk mengarahkan tingkah laku individu atau kelompok untuk memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang

diinginkan oleh kelompoknya sehingga bawahan dengan senang hati mau melaksanakan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.2.1 Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan inti manajemen, demikian pendapat para ahli tentang kedudukan sentral kepemimpinan dalam manajemen. Pendapat ini sebenarnya mendukung pendapat masyarakat tradisional yang menganggap bahwa seorang pemimpin itu adalah dewa. Definisi kepemimpinan situasional adalah "*a leadership contingency theory that focuses on followers readiness/maturity*". Inti dari teori kepemimpinan situasional adalah bahwa gaya-gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan berbeda-beda, tergantung dari tingkat kesiapan para pengikutnya. Pemahaman fundamen dari teori kepemimpinan situasional adalah tentang ada tidaknya gaya kepemimpinan yang terbaik. Kepemimpinan yang efektif adalah bergantung pada relevansi tugas, dan hampir semua pemimpin-pemimpin yang sukses selalu mengadaptasi gaya kepemimpinan yang tepat. Efektifitas kepemimpinan bukan hanya soal pengaruh terhadap individu dan kelompok tapi tergantung pula terhadap tugas, pekerjaan atau fungsi yang dibutuhkan secara keseluruhan. Jadi, pendekatan kepemimpinan situasional berfokus pada fenomena kepemimpinan didalam suatu situasi yang unik.

Dari cara pandang ini, seorang pemimpin yang efektif dan pandai harus mampu menyesuaikan gaya terhadap tuntutan situasi yang dapat berubah-ubah. Teori kepemimpinan situasional bertumpu pada dua konsep fundamental yaitu tingkat kesiapan atau kematangan individu atau kelompok sebagai pengikut dan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan situasional dapat mengkombinasikan

proses-proses kepemimpinan dengan situasi dan kondisi yang telah ada. Menurut gaya kepemimpinan situasional, ada tiga hal yang asling berhubungan yaitu:

1. Jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan.
2. Jumlah dukungan sosioemosional yang diberikan oleh pemimpin.
3. Tingkat kematangan dan kesiapan para pengikut yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas kasus, fungsi atau tujuan tertentu.

Pada dasarnya, konsep gaya kepemimpinan situasional dapat menekankan kepada perilaku pimpinan dengan bawahan (*followers*) saja, yang dihubungkan dengan tingkat kematangan dan kesiapan bawahannya. Kematangan (*maturity*) dalam hal ini diartikan sebagai kemauan dan kemampuan dari bawahan (*followers*) untuk bertanggung jawab dalam mengarahkan perilaku sendiri.

Menurut Hersey dan Blanchard (1992) dalam Dharma dan Husaini (2008:9), ada hubungan yang jelas antara tingkat kematangan orang-orang atau kelompok dengan jenis sumber kuasa yang kemungkinan paling tinggi untuk menimbulkan kepatuhan dengan orang-orang tersebut. Kepemimpinan situasional memandang kematangan sebagai kemampuan dan kemauan orang-orang atau kelompok untuk memikul tanggung jawab mengarahkan perilaku mereka sendiri dalam situasi tertentu. Maka, perlu ditekankan kembali bahwa kematangan merupakan konsep yang berkaitan dengan tugas tertentu dan bergantung pada hal-hal yang ingin dicapai pemimpin.

Menurut Paul Hersey dan Ken Blanchard (1992) dalam Dharma dan Husaini (2008:10), seorang pemimpin atau kepala harus dapat memahami kematangan-kematangan bawahannya sehingga dia akan tidak salah dalam

menerapkan gaya kepemimpinan. Tingkat kematangan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kematangan M1 (tidak mampu dan tidak ingin), maka gaya-gaya kepemimpinan diterapkan pemimpin untuk memimpin bawahan seperti ini adalah *Gaya Telling (G1)*, yaitu dengan memberitahukan, menunjukkan, menginstruksikan secara spesifik.
2. Tingkat kematangan M2 (tidak mampu tetapi mau), menghadapi bawahan seperti ini maka gaya-gaya yang diterapkan adalah gaya *Selling/Coaching*, yaitu dengan bermacam cara seperti halnya dengan memberikan, menjual, menjelaskan, memperjelas, membujuk.
3. Tingkat kematangan M3 (mampu tetapi tidak mau/ragu-ragu), maka gaya pemimpin yang tepat untuk bawahan seperti ini adalah *Gaya Partisipatif*, yaitu saling bertukar ide-ide atau pemikiran dan memberi kesempatan untuk mengambil keputusan.
4. Tingkat kematangan M4 (mampu dan mau), maka gaya kepemimpinan yang tepat adalah *Delegating*, mendelegasikan tugas-tugas dan wewenang dengan menerapkan sistem kontrol yang baik.

Pemimpin tidak akan pernah ada tanpa bawahan dan bawahan juga tidak akan ada tanpa pimpinan. Kedua komponen ini merupakan sinergi dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Paul Hersey dan Ken Blanchard mencoba melempar ide-idenya tentang kepemimpinan situasional yang sangat praktis untuk diterapkan oleh pemimpin apa saja. Dari Hersey dan Blanchard, orang tau jika untuk menjadi pemimpin tidaklah cukup hanya pintar dari segi

kognitif saja tetapi lebih dari itu juga harus matang secara emosional. Pemimpin harus mengetahui, mengerti, memahami atau mengenal bawahan, entah itu kematangan kecakapannya ataupun kemauan atau kesediaannya.

2.2.2 Tugas dan Peran Kepala Sekolah

Kebijakan Pendidikan Nasional (Depdiknas,2006), menyebutkan tujuh peran utama kepala sekolah yaitu sebagai: (1) educator; (2) manager; (3) administrator; (4) supervisor; (5) leader; (6) inovator; dan (7) motivator. Tugas Peran kepala sekolah sebagai *educator* meliputi: (a) membimbing guru-guru dalam menyusun program pengajaran; (b) membimbing guru-guru dalam melaksanakan program pengajaran; (c) membimbing guru dalam mengevaluasi hasil belajar siswa; (d) membimbing guru melaksanakan program-program pengayaan dan remedial; (e) membimbing karyawan menyusun berbagai macam program-program kerja; (f) membimbing karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari; (g) membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler; (h) melakukan pengembangan staf-staf dan guru-guru melalui pertemuan sejawat; (i) melakukan pengembangan staf dengan mengikutsertakan dalam berbagai seminar, diskusi, dan maupun sejenisnya; (k) mengusulkan kenaikan pangkat guru-guru dan staf secara periodik; (l) mengikuti perkembangan iptek melalui pendidikan dan pelatihan-pelatihan. Tugas dan peran kepala sekolah sebagai *manager* meliputi: (a) mengadakan prediksi masa depan sekolah; (b) melakukan inovasi dengan mengambil kegiatan-kegiatan yang kreatif untuk kemajuan sekolah; (c) menciptakan berbagai strategi atau kebijakan untuk mensukseskan pikiran-pikiran yang inovatif tersebut; (d) menyusun perencanaan, baik perencanaan strategi-

strategi maupun berbagai perencanaan operasional; (e) menemukan sumber-sumber pendidikan dan menyediakan fasilitas pendidikan; (f) melakukan pengendalian dan kontrol-kontrol terhadap pelaksanaan pendidikan.

Tugas-tugas dan peran-peran kepala sekolah sebagai *administrator* meliputi: (a) pengajaran; (b) kepegawaian; (c) kesiswaan; (d) sarana prasarana; (e) keuangan; (f) hubungan antara sekolah dan masyarakat. Tugas-tugas dan peran-peran kepala sekolah sebagai *supervisor* meliputi: (a) menyusun program-program supervisi; (b) melaksanakan berbagai program-program supervisi; (c) menggunakan hasil supervisi untuk peningkatan kinerja guru dan karyawan. Tugas-tugas dan peran-peran kepala sekolah sebagai *leader* meliputi: (a) kepribadian yang sangat kuat; (b) memahami visi dan misi sekolah; (c) kemampuan mengambil keputusan; (d) kemampuan berkomunikasi; (e) memahami kondisi anak buah atau bawahannya.

Tugas-tugas dan peran-peran kepala sekolah sebagai *inovator* meliputi: (a) mencari dan menemukan gagasan-gagasan baru untuk pembaharuan sekolah; (b) melakukan pembaharuan-pembaharuan disekolah. Sedangkan tugas-tugas dan peran-peran kepala sekolah sebagai *motivator* meliputi: (a) mengatur lingkungan kerja; (b) mengatur suasana kerja(fisik); (c) mengatur suasana kerja (non fisik); dan (c) menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman. Berdasarkan uraian di atas dapat penulis simpulkan bahwa urgensi, signifikansi fungsi dan peranan kepala sekolah didasarkan pada pemahaman bahwa keberhasilan sekolah merupakan keberhasilan kepala sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus perlu memiliki kompetensi yang disyaratkan agar dapat merealisasikan visi misi yang diemban

sekolahnya. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin merupakan peran yang sentral terutama dalam memimpin pembelajaran bagi masyarakat-masyarakat sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan pemimpin atau kepala sekolah dalam mempengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, hal ini dapat dilihat berdasarkan tugas dan perannya dalam memimpin sekolah, dengan indikator yang meliputi: *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, dan motivator*.

2.2.3 Indikator Peran Kepala Sekolah

Dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah, seorang kepala sekolah mempunyai peran yang harus dijalankan. Adapun peran kepala sekolah berdasarkan Pasal 15 Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah adalah sebagai berikut.

1. Peran manajerial
 - a. Menyusun perencanaan sekolah/madrasah
 - b. Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah
 - c. Memimpin sekolah/madrasah
 - d. Mengelola perubahan dan pengembangan
 - e. Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik
 - f. Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumberdaya manusia
 - g. Mengelola sarana dan prasarana sekolah
 - h. Mengelola hubungan sekolah dan masyarakat

- i. Mengelola peserta didik
 - j. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran
 - k. Mengelola keuangan sekolah
 - l. Mengelola ketatausahaan sekolah
 - m. Mengelola unit layanan khusus sekolah
 - n. Mengelola sistem informasi sekolah
 - o. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah
 - p. Mewujudkan peningkatan kinerja sekolah
 - q. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan
2. Peran dalam pengembangan kewirausahaan
- a. Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah
 - b. Menerapkan kepemimpinan dalam mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajar yang efektif
 - c. Memotivasi guru dan tenaga kependidikan untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya
 - d. Memotivasi peserta didik
 - e. Mengembangkan pengelolaan kegiatan produksi sekolah sebagai sumber belajar peserta didik
3. Peran sebagai supervisi
- a. Merencanakan program supervisi
 - b. Melaksanakan program supervisi
 - c. Menindak lanjuti program supervisi

Menurut Permendiknas RI No. 13 tahun 2007 tentang standar kompetensi kepala sekolah dan buku mengenai Standar Kompetensi Kepala Sekolah TK, SD, SMP, SMA, SMK & SLB (2007: 169), menyebutkan bahwa kepala sekolah sebagai seorang pemimpin memiliki lima kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. Dimensi Kompetensi Kepribadian
 - a. Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah.
 - b. Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.
 - c. Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah.
 - d. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
 - e. Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah.
 - f. Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.
2. Dimensi Kompetensi Manajerial
 - a. Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
 - b. Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.
 - c. Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal.
 - d. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.

- e. Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
- f. Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
- g. Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
- h. Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah.
- i. Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
- j. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
- k. Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.
- l. Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah.
- m. Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah.
- n. Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
- o. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.

- p. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.
3. Dimensi Kompetensi Kewirausahaan
- a. Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah.
 - b. Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif.
 - c. Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah.
 - d. Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah.
 - e. Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.
4. Dimensi Kompetensi Supervisi
- a. Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
 - b. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
 - c. Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
5. Dimensi Kompetensi Sosial
- a. Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah.

- b. Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.
- c. Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

2.3 Komite Sekolah

Komite Sekolah merupakan suatu badan yang mewadahi peran serta masyarakat dalam rangka meningkatkan mutu-mutu pendidikan, pemerataan dan efisiensi pengelolaan pendidikan di satuan pendidikan. Badan ini bersifat mandiri, tidak mempunyai hubungan hirarkis dengan sekolah maupun lembaga pemerintah lainnya. Komite Sekolah merupakan suatu badan atau lembaga nonprofit dan nonpolitis, dibentuk berdasarkan musyawarah yang demokratis para stakeholder pendidikan pada tingkat satuan pendidikan sebagai representasi dari berbagai unsur-unsur yang bertanggung jawab terhadap peningkatan kualitas proses dan hasil pendidikan.

Undang-undang No 20 Tahun 2003 Hak dan Kewajiban Masyarakat pasal 8, bahwa “Masyarakat berhak berperan serta dalam rencana-rencana, pelaksanaan, pengawasn, evaluasi program pendidikan”. Depdiknas acuan operasional dewan pendidikan dan komite sekolah mengungkapkan bahwa Pembentukan Dewan Pendidikan menjadi lebih kuat dari aspek legalitasnya, karena telah diwadahi dalam Pasal 56 UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang secara lengkap dapat dikutip sebagai berikut:

1. Masyarakat berperan dalam peningkatan mutu pelayanan pendidikan yang meliputi perencanaan, pengawasan, dan evaluasi program pendidikan melalui dewan pendidikan dan komite sekolah/madrasah.

2. Dewan pendidikan sebagai lembaga mandiri dibentuk dan berperan dalam peningkatan mutu dalam pelayanan suatu pendidikan dengan memberikan pertimbangan, arahan dan dukungan tenaga, sarana dan prasarana, serta pengawasan di dalam pendidikan pada tingkat Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota yang tidak mempunyai hubungan hierarkis.
3. Komite sekolah/madrasah merupakan lembaga mandiri, dibentuk dan berperan dalam peningkatan mutu-mutu pelayanan pendidikan dengan memberikan banyak pertimbangan, arahan dan dukungan tenaga, sarana dan prasarana, serta pengawasan dalam pendidikan pada tingkat satuan pendidikan.
4. Ketentuan mengenai pembentukan dewan pendidikan dan komite sekolah atau madrasah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), (2), dan (3) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Menurut Yadi H. dkk. (2006:15), menyatakan “Komite Sekolah merupakan penyempurnaan dan perluasan badan kemitraan dan komunikasi antara sekolah dengan masyarakat. Sampai tahun 1994 mitra sekolah hanya terbatas dengan orang tua peserta didik dalam wadah yang disebut dengan POMG (Persatuan Orang Tua dan Guru), tahun 1994 sampai pertengahan 2002 dengan perluasan peran yaitu menjadi BP3 (Badan Pembantu Penyelenggaraan Pendidikan) yang personilnya terdiri orang tua dan masyarakat disekitar sekolah. Sejak pertengahan tahun 2002 wadah tersebut bertambah peran dan fungsinya sekaligus perluasan personilnya yang terdiri atas orang tua dan masyarakat luas yang peduli terhadap pendidikan yang tidak hanya disekitar sekolah. Perbedaan

yang prinsip antara BP3 dengan komite sekolah adalah dalam peran dan fungsi. Keanggotaan serta dalam pemilihan dan pembentukan kepengurusan”. Sedangkan menurut Mulyasa (2011:127) Komite Sekolah merupakan suatu badan yang mewadahi peran serta masyarakat dalam rangka meningkatkan mutu-mutu pendidikan, pemerataan dan efisiensi pengelolaan pendidikan di suatu pendidikan. Badan ini bersifat mandiri, tidak mempunyai hubungan hirarkis dengan sekolah maupun lembaga pemerintah lainnya. Meskipun demikian, didalam prakteknya banyak sekali komite sekolah yang tidak mampu mandiri, terutama dalam pencarian dana, sehingga hanya mengandalkan dana dari pemerintah. Berdasarkan uraian-uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa komite sekolah wadah peran serta masyarakat atau wali murid dalam membantu meningkatkan mutu pendidikan, serta pengawasan, pertimbangan, arahan dan dukungan tenaga, sarana dan prasarana pada tingkatan satuan pendidikan.

2.3.1 Keanggotaan dan Pengurus Komite Sekolah

Menurut Kepmendiknas Nomor 044/U/2002 tentang Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah dijelaskan bahwa keanggotaan Komite sekolah terdiri dari:

1. Unsur masyarakat dapat berasal dari orang tua atau wali peserta didik; tokoh masyarakat; tokoh pendidikan; dunia usaha atau industri; organisasi profesi tenaga kependidikan; wakil alumni; wakil peserta didik.
2. Unsur dewan guru, yayasan penyelenggara pendidikan, badan pertimbangan desa dapat dilibatkan sebagai anggota komite sekolah maksimal tiga orang. Anggota komite sekolah dalam satu lembaga pendidikan sekurang-kurangnya berjumlah sembilan orang dan jumlahnya gasal. Komite sekolah dapat

dibentuk dengan kepengurusan terdiri dari: ketua, sekretaris dan bendahara. Selain itu dapat pula diangkat petugas khusus yang menangani urusan administrasi. Pengurus dipilih dari dan oleh anggota, sedangkan ketua bukan berasal dari kepala satuan pendidikan.

Pembentukan Komite Sekolah harus dilakukan secara transparan, akuntabel, dan demokratis. Dilakukan secara transparan adalah bahwa Komite Sekolah harus dibentuk secara terbuka dan diketahui oleh masyarakat secara luas mulai dari tahap pembentukan panitia persiapan, proses sosialisasi oleh panitia persiapan, kriteria calon anggota, proses seleksi calon anggota, pengumuman calon anggota, proses pemilihan, dan penyampaian hasil pemilihan. Dilakukan secara akuntabel, bahwa panitia persiapan hendaknya menyampaikan laporan pertanggungjawaban kinerjanya maupun penggunaan dana kepanitiaan. Dilakukan secara demokratis adalah bahwa dalam proses pemilihan anggota dan pengurus dilakukan dengan musyawarah mufakat. Jika dipandang perlu pemilihan anggota dan pengurus dapat dilakukan melalui pemungutan suara.

2.3.2 Indikator Peran Komite Sekolah

Keberadaan komite sekolah harus bertumpu pada landasan partisipasi masyarakat dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan penunjang hasil pendidikan di satuan pendidikan atau sekolah. Oleh karena itu, pembentukan komite sekolah harus memperhatikan pembagian peran atau fungsi sesuai posisi dan otonomi yang ada. Peran Komite Sekolah menurut Mulyasa (2011:128) yaitu

1. Sebagai suatu lembaga pemberi timbangan pendidikan (*advisory agency*) dalam penentuan dan pelaksanaan kebijakan pendidikan di dalam satuan pendidikan.
2. Sebagai lembaga pendukung (*supporting agency*), baik yang berwujud finansial, pemikiran, maupun tenaga dalam penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan.
3. Sebagai lembaga pengontrol suatu pendidikan (*controlling agency*) dalam rangka ransparansi, akuntabilitas penyelenggaraan dan keluaran pendidikan di satuan pendidikan.
4. Sebagai lembaga mediator (*mediator agency*) antara pemerintah (*eksekutif*) dengan masyarakat di satuan pendidikan.

Jadi berdasarkan pendapat yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa peran komite sekolah yaitu dapat lebih mudah untuk mengaspirasikan ide, kebutuhan pendidikan yang diajukan oleh masyarakat untuk penyelenggaraan pendidikan yang lebih bermutu, dapat membangun kualitas pendidikan dalam pembiayaan penyelenggaraan pendidikan yaitu menunjang kebutuhan pendidikan serta dapat mengevaluasi kebijakan dalam suatu lembaga pendidikan.

Peran komite sekolah menurut Danim dan Khairil (2012) adalah sebagai berikut:

1. Badan pertimbangan/*advisory agency*
 - a. Perencanaan program
 - 1) Identifikasi sumber daya pendidikan dalam masyarakat
 - 2) Memberikan masukan untuk penyusunan rapbs

- 3) Menyelenggarakan rapat rapbs (sekolah, orang tua siswa, dan masyarakat)
 - 4) Memberikan pertimbangan perubahan rapbs
 - 5) Ikut mengesahkan rapbs bersama kepala sekolah
 - 6) Memberi masukan mengenai prioritas program unggulan sekolah
- b. Pelaksanaan program
- 1) Memberikan masukan terhadap proses pengelolaan pendidikan di sekolah
 - 2) Memberikan masukan terhadap proses pembelajaran kepada guru
 - 3) Memberi masukan mengenai strategi efisiensi pengelolaan sumber daya
- c. Pengelolaan sumber daya
- 1) Identifikasi sumber daya pendidikan dan masyarakat
 - 2) Memberikan pertimbangan tentang tenaga kependidikan yang dapat diperbantukan di sekolah
 - 3) Memberikan pertimbangan tentang sarana dan prasarana yang dapat diperbantukan di sekolah
 - 3) Memberikan pertimbangan tentang anggaran yang dapat dimanfaatkan di sekolah
2. Badan pendukung/*supporting Agency*
- a. Pengelolaan sumber daya
- 1) Mementau kondisi ketenagaan pendidikan di sekolah

- 2) Mobilisasi guru sukarelawan untuk menanggulangi kekurangan guru di sekolah
 - 3) Mobilisasi tenaga kependidikan non guru untuk mengisi kekurangan guru di sekolah
 - b. Pengelolaan sarana dan prasarana program
 - 1) Membantu kondisi sarana dan prasarana yang ada di sekolah
 - 2) Mobilisasi bantuan sarana dan prasarana di sekolah
 - 3) Mengkoordinasi dukungan sarana dan prasarana sekolah
 - 4) Mengevaluasi pelaksanaan dukungan sarana dan prasarana sekolah
 - c. Pengelolaan anggaran sumber daya
 - 1) Memantau kondisi anggaran pendidikan di sekolah
 - 2) Memobilisasi dukungan terhadap anggaran pendidikan di sekolah
 - 3) Mengkoordinasikan dukungan terhadap anggaran pendidikan di sekolah
 - 4) Mengevaluasi pelaksanaan dukungan anggaran di sekolah
3. Badan pengontrol/*controlling agency*
- a. Mengontrol perencanaan pendidikan
 - 1) Mengontrol proses pengambilan keputusan di sekolah
 - 2) Mengontrol kualitas kebijakan di sekolah
 - 3) Mengontrol proses perencanaan pendidikan di sekolah
 - 4) Pengawasan terhadap kualitas perencanaan sekolah
 - 5) Pengawasan terhadap kualitas program sekolah
 - b. Mengontrol program pelaksanaan pendidikan

- 1) Memantau organisasi sekolah
 - 2) Memantau penjadwalan program sekolah
 - 3) Memantau alokasi anggaran untuk pelaksanaan program sekolah
 - 4) Memantau sumber daya pelaksanaan program sekolah
 - 5) Memantau partisipasi pemangku kepentingan pendidikan dalam pelaksanaan program sekolah.
- c. Pemantau luaran pendidikan
- 1) Memantau hasil ujian akhir
 - 2) Memantau angka partisipasi sekolah
 - 3) Memantau angka mengulang sekolah
 - 4) Memantau angka bertahan sekolah
4. Badan penghubung/*mediator agency*
- a. Perencanaan program
- 1) Menjadi penghubung antara komite sekolah/madrasah dengan sekolah dan komite sekolah dengan dewan pendidikan
 - 2) Mengidentifikasi aspirasi masyarakat untuk perencanaan pendidikan
 - 3) Membuat usulan kebijakan dan program pendidikan kepala sekolah
- b. Pelaksanaan program
- 1) Mensosialisasikan kebijakan dan program sekolah kepada masyarakat
 - 2) Memfasilitasi berbagai masukan kebijakan program terhadap sekolah

- 3) Menampung pengaduan dan keluhan terhadap kebijakan dan program sekolah
 - 4) Mengkomunikasikan pengaduan dan keluhan masyarakat terhadap sekolah
- c. Pengelolaan sumber daya
- 1) Mengidentifikasi kondisi sumber daya di sekolah
 - 2) Mengidentifikasi sumber-sumber daya masyarakat
 - 3) Memobilisasi bantuan masyarakat untuk pendidikan di sekolah
 - 4) Mengkoordinasikan bantuan masyarakat.

2.4 Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Herawati Syamsul (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Herawati Syamsul (2018) dengan judul “Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP)” menyimpulkan bahwa dalam tubuh sekolah, kepemimpinan hendaknya dikembangkan diantara semua guru, di semua tingkatan. Semua guru hendaknya berpartisipasi dalam mengembangkan visi dan misi sekolah menghadapi era masa depan. Semua anggota kelompok organisasi hendaknya rela menerima tanggung jawab baru, mengambil resiko, membina konsensus, dan saling percaya mempercayai di antara kolega. Pemimpin harus yakin bahwa semua orang memiliki keterampilan memimpin yang ada di dalam diri

masing-masing, dan keterampilan tersebut dapat dikembangkan. Kepemimpinan bukan sesuatu yang mistik, akan tetapi terdiri atas sejumlah keterampilan yang dapat dilatih dan dikembangkan, walaupun disadari bahwa ada faktor bakat alami tertentu yang melekat pada setiap orang. Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan memengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya. Menurut Stoner, semakin banyak jumlah sumber kekuasaan yang tersedia bagi pemimpin, akan makin besar potensi kepemimpinan yang efektif.

2. Patsy E. Johnson

Penelitiannya berjudul: *Conflict and The School Leader* (Konflik dan Pemimpin Sekolah) (2017). Pada penelitian ini Kepala sekolah mengabdikan sebagian besar waktu mereka untuk menangani konflik. Kepala sekolah yang mencari sumber-sumber konflik mungkin menemukan bahwa banyak dari mereka berada dalam perilaku antarpribadi kepala sekolah yang mungkin produk dari keterampilan kepemimpinan mereka. Empat variable-variabel kepemimpinan kepala sekolah yang penting terkait langsung dengan jumlah konflik gaya konflik respon, pemecahan masalah, gaya komunikator, dan basis kekuasaan social. Pemimpin sekolah pemula menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh untuk mendukung hanya diri hidup di principalship, yang akan menyebabkan kekecewaan pribadi dan profesional.

3. Triyantika Sari, Bujang Rahman, Riswanti Rini (2019)

Triyantika Sari, Bujang Rahman, Riswanti Rini (2019) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Komite Terhadap Kinerja Guru Bandar Lampung” menyimpulkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Bandar Lampung. Ada pengaruh peran komite sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Bandar Lampung. Secara simultan terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan peran komite sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Bandar Lampung.

4. Faith J Kiprono, Mary Nganga and Dr Joyce Kanyiri

Penelitian berjudul: *An Assessment of School Management Committees' Capacity in The Implementation of FPE Funds in Public Primary School : a Survey of Eldoret East Distric, Kenya* (Penilaian Kapasitas Manajemen Komite Sekolah dalam Pelaksanaan Dana FPE di Sekolah Dasar Umum) (2015). Penelitian ini Pengenalan Gratis Pendidikan Dasar (FPE) pada tahun 2003 melihat pergeseran fungsi Sekolah Komite manajemen (SMCs) dengan penekanan bergeser dari pengumpulan dana, penyediaan infrastruktur untuk pengelolaan dana pemerintah dan sumber belajar di sekolah (MOEST,2003). SMC bertanggung jawab untuk mengelola dana, menyelesaikan sengketa di sekolah dan pengadaan. Penelitian ini berusaha untuk menilai kapasitas SMCs dalam pelaksanaan dana FPE di sekolah negeri dasar di Eldoret East District. Studi ini dipandu oleh tujuan untuk mengetahui kapasitas anggota-anggota komite manajemen sekolah

dalam pelaksanaan dana FPE, membangun tantangan SMCs dalam pelaksanaan dana FPE di sekolah dasar negeri. Studi ini melakukan survei terhadap sekolah dasar negeri di Kabupaten Eldoret Timur. Kedua probabilitas dan metode pengambilan sampel non-probabilitas dipekerjakan untuk memilih 200 responden antara kepala guru, guru senior dan anggota komite manajemen sekolah. Dari temuan studi Mayoritas responden mengutip ketidakmampuan SMCs untuk menerapkan dana FPE devolusi sementara pada saat yang sama kurang keterampilan akuntansi dan kurangnya pembangunan berkelanjutan pribadi dan pelatihan.

5. Al Yahmadi Hamed Hilal

Penelitian ini berjudul: *Teacher Performance Evaluation In Oman as Perceived by Evaluators* (evaluasi kinerja-kinerja guru di oman seperti yang dirasakan oleh evaluator) (2012). Penelitian ini bertujuan untuk menguji, menganalisis berbagai evaluasi kinerja guru di Oman seperti yang dirasakan oleh evaluator. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Studi ini menunjukkan bahwa peserta yang skeptis jika evaluasi dapat meningkatkan pengembangan profesi guru, adapun faktornya seperti kurangnya waktu, kerahasiaan dan kurangnya insentif, dan dampak hukum evaluasi guru terhadap kinerja.

6. Waspodo Tjipto Subroto

Penelitian ini berjudul: *Income and Implications of Teacher Performance to Improve the Quality of Education in the Elementary School of Surabaya* (2013). Fokus dari penelitian ini yaitu kualitas pendidikan di

sekolah dasar di Kota Surabaya. Pendapatan pengaruh guru (gaji, subsidi dan honorarium) untuk kinerja guru terhadap pendidikan yang berkualitas disekolah dasar di Kota Surabaya. Atau dengan kata lain, pengaruh gaji guru terhadap kinerja guru, subsidi terhadap kinerja guru, honor untuk kinerja guru dan gaji guru terhadap kualitas pendidikan, subsidi untuk mutu pendidikan, honorarium kualitas pendidika. Juga pegaruh kinerja-kinerja guru terhadap pendidikan yang berkualitas. Analisis teknis data menggunakan SEM (Structural Equation Modelling) dengan program AMOS (Analisis Struktur Momen). Menerapka analisis macam model-model persamaan struktural sebagai berikut pertama, gaji yang dilakukan oleh gaji pemerintah dan gaji institution dipengaruhi kinerja guru dan juga dipengaruhi kualitas pendidikan di sekolah dasar. Kedua, subsidi yang dilakukan oleh pemerintah dalam bentuk subsidi dari pemerintah pusat, subsidi dari subsidi daerah dari komite pemerintah dan sekolah dipengaruhi dengan kinerja-kinerja guru dan juga dipengaruhi kualitas pendidikan. Ketiga, honorarium guru-guru dengan indikator insidental, mengaktivasi ekstrakulikuler, mengaktifkan belajar. Pengaruh kinerja guru tetapi tidak mempengaruhi kualitas pendidikan. Keempat, indikator kinerja-kinerja guru dengan keterampilan, sikap, pengetahuan dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap nilai indikator mutu pendidikan dengan kualitas dan kuantitas penelitian. Berdasarkan temuan, bahwa untuk tumpuh pendidikan berkualitas disekolah dasar dari 4 faktor yang paling perlu adalah pertunjukkan guru tumbuh hanya untuk kinerja guru perlunya gaji.

7. Carudin

Penelitiannya berjudul: *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah terhadap Kinerja Guru* (2011). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan angket yang disebarkepada guru kejuruan di SMK Negeri se-Kabupaten Indramayu tahun pelajaran 2010/2011 sebanyak 85 orang. Kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah secara simultan memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 0.388 tergolong rendah. Sedangkan kontribusi kedua variabel tersebut secara simultan terhadap adalah 15,1%, sisanya oleh faktor lain. Peningkatan memenuhi signifikansi 0,01 dengan harga F hitung 7,274 dan F tabel 1,989, artinya hasil persamaan regresi yang telah didapat adalah signifikan. Hipotesis alternatif (H_i) merupakan diterima dan menolak hipotesis 0 (H_o). Persamaan regresi yang terbentuk adalah: $\hat{Y} = 27,316 + 0,144X_1 + 0,315X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa secara sederhana kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru yang tercermin dari nilai prediksi perubahan nilai di atas.

8. Aacha Mary

Penelitian berjudul : *Motivation And The Performance Of Primary School Teachers In Uganda*, 2010. (Motivasi dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Uganda, 2010). Motivasi guru-guru telah menjadi isu penting

mengingat tanggung jawab mereka untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan untuk peserta didik. Akibatnya, penelitian ini meneliti efek motivasi pada kinerja guru sekolah dasar di divisi Kimaanya-Kyabakuza, kabupaten Masaka. Secara khusus, penelitian ini berusaha untuk mengetahui apakah motivasi guru memiliki efek pada semangat mereka untuk melakukan kerja, dan pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja guru. Sebuah desain penelitian survei deskriptif diadaptasi di mana sampel total 135 responden termasuk guru, kepala sekolah, anggota komite manajemen-manajemen sekolah (SMC) dan *Masaka Municipal Education Officer* (MEO) dikonsultasikan. Data yang ada diambil dengan menggunakan kuesioner terstruktur untuk guru, serta pedoman wawancara informan kunci bagi guru kepala dan MEO. Diskusi kelompok fokus juga digelar dengan anggota SMC di daerah. Akibatnya, kuantitatif dikumpulkan. Sebuah hubungan positif yang signifikan antara motivasi intrinsik dan kinerja guru juga ditemukan ada di sekolah-sekolah dasar di divisi Kimaanya-Kabakuza, Kabupaten Masaka. Di sisi lain, hubungan yang positif juga mengungkapkan antara motivasi ekstrinsik dan kinerja guru, menyiratkan bahwa motivasi ekstrinsik mempengaruhi kinerja guru di divisi Kimaanya-Kyabakuza. Dalam rangka meningkatkan motivasi guru dan kinerja di tempat kerja, studi ini merekomendasikan kenaikan gaji guru sekolah dasar untuk mencocokkan peningkatan biaya hidup, penyediaan akomodasi untuk guru, penguatan pengawasan serta melembagakan penghargaan untuk kinerja yang baik.

9. Anne Veronica Omwanda.

Penelitian berjudul: *The Effects Of Work Climate On Teachers' Job Performance In Public Primary Schools In Nairobi North District* (2009). (Pengaruh Iklim Kerja Pada Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri Di Nairobi Kabupaten Utara 2009). Penelitian ini berusaha untuk menilai dampak iklim kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan desain penelitian survei untuk mengeksplorasi iklim kerja yang ada. *Stratified random sampling* dan teknik *simple random* dalam menentukan sampel penelitian dan data didapat dengan menggunakan kuisioner. Temuan utama dari studi ini menunjukkan bahwa unsur-unsur utama iklim kerja bahwa kinerja guru yang terkena dampak adalah hubungan kerja yang buruk, kerja tim dan motivasi. Mereka juga ditemukan menjadi penentu utama kinerja guru.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian di atas dalam beberapa hal berikut ini:

1. Perbedaan dengan penelitian Herawati Syamsul (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Herawati Syamsul (2018) dengan judul “Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP)” memiliki perbedaan dengan penelitian ini dalam hal pendekatan yang digunakan. Dalam penelitian Herawati menggunakan pendekatan eksperimentasi, sedangkan dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan berjenis kausalitas (sebab akibat)

2. Perbedaan dengan penelitian Patsy E. Johnson

Penelitiannya berjudul: *Conflict and The School Leader* (Konflik dan Pemimpin Sekolah) (2017), memiliki perbedaan dengan penelitian ini dalam hal pendekatan analisis yang digunakan. Dalam penelitian Patsy, pendekatan analisis yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, sedangkan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif.

3. Perbedaan dengan penelitian Triyantika Sari, Bujang Rahman, Riswanti Rini (2019)

Triyantika Sari, Bujang Rahman, Riswanti Rini (2019) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Komite Terhadap Kinerja Guru Bandar Lampung” memiliki perbedaan dengan penelitian ini dalam hal variabel yang digunakan. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan lebih menekankan pada aspek kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Triyantika, dkk lebih menekankan pada peran.

4. Perbedaan dengan penelitian Faith J Kiprono, Mary Nganga and Dr Joyce Kanyiri

Penelitian berjudul: *An Assessment of School Management Committees' Capacity in The Implementation of FPE Funds in Public Primary School : a Survey of Eldoret East Distric, Kenya* (Penilaian Kapasitas Manajemen Komite Sekolah dalam Pelaksanaan Dana FPE di Sekolah Dasar Umum) (2015), memiliki perbedaan dengan penelitian ini dalam hal variabel yang digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan tiga

variabel, sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Faith, dkk menggunakan satu variabel. Selain itu jenis penelitian juga berbeda, dalam penelitian ini jenis penelitian yang dipilih adalah penelitian kausalitas, sedangkan dalam penelitian Faith, dkk jenis penelitian yang dipilih adalah verifikatif.

5. Perbedaan dengan penelitian Al Yahmadi Hamed Hilal

Penelitian ini berjudul: *Teacher Performance Evaluation In Oman as Perceived by Evaluators* (evaluasi kinerja-kinerja guru di oman seperti yang dirasakan oleh evaluator) (2012), memiliki perbedaan dalam hal variabel penelitian yang digunakan, pendekatan yang digunakan, dan populasi yang digunakan. Penelitian ini menggunakan tiga variabel dengan pendekatan penelitian berjenis kausalitas, sedangkan dalam penelitian Al Yahmadi menggunakan satu variabel dan pendekatan verifikatif.

6. Perbedaan dengan penelitian Waspodo Tjipto Subroto

Penelitian ini berjudul: *Income and Implications of Teacher Performance to Improve the Quality of Education in the Elementary School of Surabaya* (2013), memiliki perbedaan dalam hal jenis variabel yang digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, peran komite sekolah, dan kinerja guru. Sedangkan dalam penelitian Waspodo hanya menggunakan dua variabel, yaitu income (penghasilan) dan peningkatan kinerja guru.

7. Perbedaan dengan penelitian Carudin

Penelitiannya berjudul: *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah terhadap Kinerja Guru* (2011). Penelitian ini berbeda dengan penelitian Carudin dalam hal metode yang digunakan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kausalitas, sedangkan dalam penelitian Carudin berjenis penelitian deskriptif.

8. Perbedaan dengan penelitian Aacha Mary

Penelitian berjudul : *Motivation And The Performance Of Primary School Teachers In Uganda*, 2010. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian Aacha dalam hal jenis variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan peran komite sekolah sebagai variabel independent, sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Aacha menggunakan variabel motivasi.

9. Perbedaan dengan penelitian Anne Veronica Omwanda.

Penelitian berjudul: *The Effects Of Work Climate On Teachers' Job Performance In Public Primary Schools In Nairobi North District* (2009). (Pengaruh Iklim Kerja Pada Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri Di Nairobi Kabupaten Utara 2009). Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anne dalam hal variabel independent yang diteliti. Dalam penelitian Anne variabel yang diteliti adalah iklim kerja, sedangkan dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah kepemimpinan kepala sekolah dan peran komite sekolah.

2.5 Kerangka pikir

Kerangka pikir merupakan penjelasan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat berdasarkan teori-teori yang ada, sehingga akan memberikan gambaran utuh pengaruh antarvariabel tersebut.

2.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pemimpin pada saat dia mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Norma perilaku tersebut diaplikasikan dalam bentuk tindakan-tindakan dalam aktifitas kepemimpinannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi melalui orang lain. Kepemimpinan Kepala Sekolah sangat mewarnai kondisi kerja seorang guru. Kepala sekolah merupakan personel sekolah yang bertanggungjawab terhadap kegiatan-kegiatan sekolah. Kreatifitas yang mengarah kepada perkembangan dan kemajuan sekolah adalah merupakan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah. Kompleksnya tugas-tugas sekolah membuat lembaga pendidikan tersebut tidak mungkin berjalan dengan baik tanpa kepala sekolah yang profesional dan inovatif. Kepala sekolah juga harus mampu membangkitkan semangat kerja yang sangat tinggi, mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman, penuh semangat, kekeluargaan, mampu mengembangkan staf-stafnya untuk tumbuh dalam kepemimpinannya, perkembangan mutu-mutu profesionalisme guru, dan meningkatnya mutu lulusan. Oleh karena itu seorang kepala sekolah di dalam dalam melaksanakan tugasnya harus memahami bermacam-macam karakteristik bawahannya, sehingga termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan optimal. Di samping berorientasi pada tugas

ataupun peran, kepala sekolah juga harus menjalin keharmonisan dengan para staf-stafnya, agar setiap tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dengan baik, sehingga mereka tetap merasa senang dalam melaksanakan tugasnya. Jika guru memiliki anggapan bahwa kepemimpinan kepala sekolahnya baik, maka diharapkan guru akan melaksanakan tugasnya dengan senang hati tanpa merasa ada tekanan dari atasan. Kondisi seperti inilah yang diharapkan akan mampu mengelola proses pembelajaran di sekolah dengan baik berarti guru telah dapat melaksanakan kompetensi pedagogiknya dengan baik. Dengan demikian, diduga terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

2.5.2 Pengaruh Peran Komite Sekolah terhadap Kinerja Guru

Komite sekolah merupakan penyempurnaan dan perluasan badan kemitraan dan komunikasi antara sekolah dengan masyarakat dan merupakan suatu badan yang mewadahi peran serta masyarakat dalam rangka meningkatkan mutu, pemerataan dan efisiensi pengelolaan pendidikan di suatu pendidikan. Sehingga peran komite sekolah tidak lepas dari program-program yang telah disusun bersama dengan warga sekolah (kepala sekolah, guru, karyawan, siswa dan masyarakat). Peran komite sekolah juga sangat menentukan terhadap kinerja guru karena komite sekolah mempunyai kebijakan pendidikan di satuan pendidikan; pendukung baik yang berwujud finansial, pemikiran, maupun tenaga dalam penyelenggaraan di dalam pendidikan; pengontrol dalam rangka transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan dan keluaran pendidikan di satuan pendidikan; mediator antara pemerintah dengan masyarakat di satuan pendidikan. Dengan

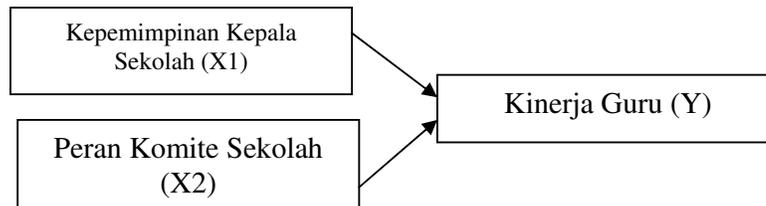
demikian, diduga terdapat pengaruh yang signifikan komite sekolah terhadap kinerja guru.

2.5.3 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah terhadap Kinerja Guru

Adanya kesinambungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komite Sekolah terhadap tercapainya kualitas pendidikan disekolah sebagai hasil dari peningkatan kinerja guru yang semakin hari semakin baik, karena komite sekolah merupakan lembaga dan badan khusus yang dibentuk berdasarkan musyawarah demokratis para *stakeholder* pendidikan di tingkat sekolah sebagai representasi dari berbagai unsure-unsur yang bertanggung jawab terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Kinerja yang baik akan menghasilkan kualitas pendidikan yang baik pula, sehingga akan mengeluarkan penerus-penerus bangsa yang baik pula kualitasnya dan dapat menciptakan rasa kepuasan terhadap pelanggan atau wali murid sehingga akan mendapatkan dampak rasa loyalitas pelanggan terhadap suatu institusi.

Kinerja guru yang baik tidak lepas dari beberapa faktor, diantaranya yaitu faktor kepemimpinan kepala sekolah dan adanya peran dari komite sekolah. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan komite sekolah semakin baik pula kinerja guru yang dilakukan, sehingga mendapatkan output siswa yang baik pula akhirnya. Untuk lebih jelasnya ketergantungan antara variabel terikat terhadap variabel-variabel bebasnya disajikan pada konstelasi berpikir dibawah ini.

2.5 Model Teoritis Konstelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), dan Peran Komite Sekolah (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.6 Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka pikir, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

Ho₁ : Tidak ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Sarolangun.

Ha₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Sarolangun.

Ho₂ : Tidak ada pengaruh yang signifikan peran komite sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Sarolangun.

Ha₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan peran komite sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Sarolangun.

Ho₃ : Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan peran komite sekolah secara simultan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Sarolangun.

Ha₃ : Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan peran komite sekolah secara simultan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Sarolangun.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian *expost facto*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya peristiwa tersebut (Sugiyono, 2014:7). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif korelasional. Metode ini mendeskripsikan hubungan antarvariabel penelitian.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian ini sejumlah 201 SD Negeri di Kabupaten Sarolangun dari 20 kecamatan di Kabupaten Sarolangun, pemilihan sampel secara *Cluster Sampling* diperoleh 32 sekolah dasar negeri di Kabupaten Sarolangun terdiri dari guru.

Tabel 3.1
Jumlah Sampel Penelitian

No	Sampel	Jumlah (Orang)
1.	SD Negeri 57/VII Sungai Benteng I	3
2.	SD Negeri 60/VII Payolebar I	3
3.	SD Negeri 218/VII Bukit Tigo II Rimbun	3
4.	SD Negeri 119/VII Bukit Tigo	3
5.	SD Negeri 116/VII Payolebar II	3
6.	SD Negeri 68/VII Pasar Singkut I	3
7.	SD Negeri 82/VII Sungai Benteng II	3
8.	SD Negeri 61/VII Bukit Murau I	3
9.	SD Negeri 70/VII Bukit Murau II	3
10.	SD Negeri 188/VII Bukit Murau III	3
11.	SD Negeri 144/VII Tanjung Raden I	3
12.	SD Negeri 92/VII Pematang Kolim I	3
13.	SDN 109/VII Pematang Kolim II	3

14.	SDN 190/VII Pematang Kolim III	3
15.	SDN 199/VII Pematang Kolim IV	3
16.	SDN 71/VII Sungai Merah I	3
17.	SDN 90/VII Sungai Merah II	3
18.	SD Negeri 69/VII Sungai Gedang	3
19.	SD Negeri 206 Simpang Nibung I	3
20.	SD Negeri 222/Simpang Nibung II	3
21.	SD Negeri 91/VII Perdamaian I	3
22.	SD Negeri 117/VII Perdamaian II	3
23.	SD Negeri 226/VII Sendang Sari	3
24.	SD Muhammadiyah Singkut	3
25.	SD Negeri 009/VII Mandiangin	3
26.	SD Negeri 166/VII Guru Baru I	3
27.	SD Negeri 50/VII Pauh	3
28.	SD Negeri 1 Sarolangun	3
29.	SD Negeri 2 Sarolangun	3
30.	SD Negeri 105/VII Sungai Baung I	3
31.	SD Negeri 105/VII Sungai Baung II	3
32.	SD Negeri 105/VII Sungai Baung III	3
Jumlah		96

3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dari populasi penelitian dilakukan dengan teknik sampling dengan *random sampling*, yaitu cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan cara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi tersebut Sugioyo (2013:120). Cara yang ditempuh dengan mengundi sampel penelitian. Langkah-langkah yang dimaksudkan adalah sebagai berikut.

(1) Masing-masing kecamatan akan dipilih sejumlah sekolah, (2) dibuat potongan kertas kecil sejumlah sekolah perkecamatan dan ditulis nama-nama sekolah yang ada dikecamatan tersebut, (3) nama-nama sekolah yang ditulis pada potongan kertas, kemudian digulung dan dimasukkan dalam tabung dan dikocok, lalu dikeluarkan satu per satu, (4) gulungan kertas yang keluar, dicatat sebagai sampel kemudian dikembalikan dalam tabung, lalu dikocok untuk mendapatkan sampel berikutnya, (5) jika keluar nama yang sudah menjadi sampel, maka dikembalikan lagi dan dikocok lagi hingga keluar nama yang lain sebanyak jumlah sekolah yang

dibutuhkan. Begitu dilakukan seterusnya hingga terpenuhi sejumlah sekolah yang akan dijadikan sampel penelitian.

3.4 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:61) variabel adalah suatu atribut atau sikap atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel penelitian meliputi dua variabel bebas dan satu variabel terikat.

3.4.1 Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru (Y).

3.4.2 Variabel Bebas

Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan Peran Komite Sekolah (X2).

3.5 Definisi Konseptual Variabel Penelitian

Definisi konseptual penelitian yang dimaksud adalah penjelasan teoritis mengenai konsep yang berhubungan dengan variabel penelitian yang berdasarkan pendapat para pakar yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya. Definisi konseptual penelitian ini secara rinci dijelaskan sebagai berikut.

3.5.1 Kinerja Guru

Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mengukur kinerja guru dapat dilihat dari kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja dan komunikasi kerja.

3.5.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang yang memiliki jiwa manajerial, kewirausahaan, supervisor yang dilandasi dengan kepribadian dan jiwa sosial.

3.5.3 Komite Sekolah

Komite sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keberadaan komite sekolah tersebut harus bertumpu pada landasan-landasan partisipasi masyarakat dalam meningkatkan kualitas maupun kuantitas pelayanan dan hasil pendidikan di sekolah, pembentukan komite sekolah harus memperhatikan pembagian peran-peran sesuai posisi dan otonomi yang ada.

3.6 Definisi Operasional

Dimaksud definisi operasional yaitu penjelasan secara aplikatif perihal hubungan langsung antar variabel yang digunakan di dalam penelitian, secara detail perihal definisi operasional dapat dijelaskan seperti berikut:

3.6.1 Kinerja Guru

Definisi operasional variabel kinerja guru adalah skor total yang diperoleh dari angket kinerja guru yang diukur dengan indikator kemampuan dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan melakukan evaluasi terhadap hasil belajar. Variabel kinerja guru dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala *Likert*, yaitu dengan lima pilihan diantaranya, (SL) selalu, (S) sering, (KK) kadang-kadang, (J) Jarang, (TP) tidak pernah, yang masing-masing pilihan diberi nilai dengan pembobotan seperti tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2
Daftar Pembobotan Penilaian Kinerja Guru

No	Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
1.	Selalu (SL)	5
2	Sering (S)	4
3	Kadang-kadang (KK)	3
4	Jarang (J)	2
5	Tidak Pernah (TP)	1

3.6.2 Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah adalah skor-skor keseluruhan dari berbagai macam-macam aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah, yang meliputi dimensi manajerial, kewirausahaan, supervisor kepribadian, dan sosial yang diperoleh guru-guru dari angket setelah guru menjawab pertanyaan/pernyataan angket tentang kepemimpinan kepala sekolah. Variabel kepemimpinan kepala sekolah pada penelitian ini diukur menggunakan instrumen berupa angket berisi pernyataan dengan menggunakan skala *Likert*

yaitu dilengkapi alternatif jawaban (SL) selalu, (S) sering, (KK) kadang-kadang, (J) jarang, dan (TP) tidak pernah. Setiap pilihan jawaban menggunakan bobot penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.3

Daftar Pembobotan Penilaian Kepemimpinan kepala sekolah

No	Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
1.	Selalu (SL)	5
2	Sering (S)	4
3	Kadang-kadang (KK)	3
4	Jarang (J)	2
5	Tidak Pernah (TP)	1

3.6.3 Peran Komite Sekolah

Definisi operasional variabel Komite Sekolah adalah skor total yang diperoleh dari responden tentang Komite Sekolah dengan menggunakan kuesioner yang meliputi:

1. Peran perencanaan dalam menentukan kebijakan pendidikan di sekolah.
2. Pengawasan yang berkaitan dengan kebijakan-kebijakan pendidikan yang ditetapkan oleh kepala sekolah dan guru dalam rangka penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran.
3. Peran evaluasi terhadap kebijakan-kebijakan pendidikan yang ditetapkan oleh kepala sekolah dan guru dalam rangka penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran.
4. Peran memberikan pertimbangan terhadap kebijakan-kebijakan sekolah yang berhubungan langsung dengan orang tua atau wali siswa..

Variabel komite sekolah pada penelitian ini akan diukur dengan menggunakan instrumen berupa angket berisi pernyataan dengan menggunakan skala Likert. dilengkapi alternatif jawaban (SL) selalu, (S) sering, (KK) kadang-kadang, dan (J) jarang dan (TP) tidak pernah. Setiap pilihan jawaban menggunakan bobot penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.4
Daftar Pembobotan Penilaian Peran Komite Sekolah

No	Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
1.	Selalu (SL)	5
2	Sering (S)	4
3	Kadang-kadang (KK)	3
4	Jarang (J)	2
5	Tidak Pernah (TP)	1

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Widoyoko (2012:33), kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden-responden untuk diberikan respon yang sesuai dengan permintaan pengguna. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen angket. Angket ini digunakan untuk mendapatkan data mengenai kepemimpinan kepala sekolah, peran komite sekolah dan kinerja guru dengan skala likert. Angket disusun berdasarkan kisi-kisi berikut ini.

Tabel 3.5
Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indiktaor	No Item Pertanyaan
Kepemimpinan kepala sekolah	Kepribadian	1 – 6
	Manajerial	7 – 22
	Kewirausahaan	23 – 27
	Supervisi	28 – 30
	Sosial	31 – 33
Peran Komite Sekolah	Perencanaan	1 – 6
	Pengawasan	7 – 11
	Evaluasi	12 – 14
	Pertimbangan	15 – 20
Kinerja Guru	Perencanaan Pembelajaran	1 – 5
	Pelaksanaan Pembelajaran	6 – 14
	Evaluasi Pembelajaran	15 - 20

3.8 Standarisasi Instrumen Penelitian

Penggunaan instrumen untuk mendapatkan data-data pada sampel yang telah ditentukan harus diuji coba dahulu karena instrumen yang digunakan tergolong nonbaku atau tidak standar. Uji coba angket dilakukan dengan memberikan angket kepada 20 orang responden yang terdiri dari guru sekolah dasar yang tidak masuk sebagai sampel penelitian. Instrumen yang digunakan didesain dan dikembangkan oleh peneliti dengan memodifikasi instrumen-instrumen yang telah ada. Beberapa syarat-syarat instrumen dapat digunakan dalam penelitian dan mampu menggali data-data yang diharapkan. Nasution (2004:169), memberi ciri-ciri yang harus memenuhi 2 (dua) persyaratan penting, yakni valid dan reliabel.

3.9.1 Uji Validitas Instrumen

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas internal. Validitas ini merupakan validitas yang dicapai manakala terdapat

kesesuaian antar bagian instrumen secara keseluruhan. Arikunto (2008:65), sebuah instrument dikatakan valid apabila instrumen tersebut mengukur apa yang hendak diukur.

Validitas merupakan parameter yang menunjukkan bahwa tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Pengujian validitas alat ukur terlebih dahulu dilakukan penentuan harga korelasi antarbagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengorelasikan tiap alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor item soal. Kegiatan menghitung validitas instrumen harus memiliki validitas tinggi. Validitas instrumen di dalam penelitian ini dapat diukur dengan menggunakan rumus *Product Moment*.

Harga r_{xy} yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan rumus tersebut kemudian dikonsultasikan kepada tabel r kritik *Product Moment* dengan kaedah keputusan sebagai berikut. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dikategorikan valid. Tetapi sebaliknya, manakala $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dikategorikan tidak valid dan tidak layak untuk digunakan pengambilan data. Reliabilitas bermakna bahwa suatu instrumen terpercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Menurut Arikunto (2008 : 86), suatu instrumen dapat dikatakan mempunyai taraf kepercayaan yang tinggi manakala instrumen tersebut dapat memberikan hasil yang tetap atau ajeg.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Menurut Surhasimi Arikunto (2010 : 50), Reliabilitas sesuatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat atau media pengumpul data-data karena instrument tersebut sudah baik. Pengujian

reliabilitas pada penelitian ini menggunakan uji reliabelitas internal yang dapat diperoleh dengan cara menganalisis data dari suatu hasil uji coba dengan rumus Alpha Cronbach. Dengan kriteria pengujian jika $>$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka alat ukur tersebut reliabel. Begitu pula sebaliknya, jika $<$ maka alat ukur tersebut tidak reliabel.

3.10 Uji Prasyarat Analisis

Persyaratan uji analisis data pada penelitian menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heterokendastisitas. Hal ini dilakukan sebagai prasyarat untuk menggunakan analisis regresi linier berganda.

3.10.1 Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas untuk mengetahui data-data yang didapatkan berdistribusi normal ataukah sebaliknya. Pengujian ini dilakukan terhadap data kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah, peran komite sekolah. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan teknik Kolmogorof Smirnov Test (Z). Kriteria pengujian ini adalah jika signifikansi yang diperoleh $> \alpha$, maka sampel berasal dari populasi distribusi normal. Jika signifikan yang diperoleh $< \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi berdistribusi normal. Taraf signifikansi uji adalah $\alpha = 0,05$. Hipotesis yang diuji adalah:

Ho : sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

H1 : sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal

Hal ini bermakna bahwa hipotesis not (Ho) diterima jika data berdistribusi normal dengan indikasi jika *Asymptotic Significance* lebih besar dari taraf nyata α

= 0,05. Tetapi sebaliknya, hipotesis nol (H_0) ditolak jika distribusi data tidak normal.

3.10.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah antar variable independent mempunyai hubungan secara langsung (berkorelasi) sempurna. Jika iya, maka kedua variabel independent tidak bisa digunakan secara bersama sama sebagai variabel independent. Jika terbebas dari masalah multikolinieritas, maka kedua variabel independent tersebut dapat layak untuk digunakan secara bersama sama dalam pengujian regresi berganda.

Pengujian Multikolinearitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan model *Partial Correlations*. Model ini adalah membandingkan antara nilai *R Square* dengan nilai koefisien korelasi parsial untuk semua independent variable yang diteliti dengan kriteria; apabila *nilai R Square > Correlations Partial* dari masing-masing variabel bebas, maka pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinear (Suliyanto, 2011 : 90). Untuk melakukan uji multikolinearitas diperlukan adanya rumusan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat hubungan antar variabel independen

H_1 : Terdapat hubungan antar variabel independen

3.10.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah ada hubungan otomatis antara variabel dependent dengan variable independent. Hasilnya yaitu harus bebas dari masalah autokorelasi. Adanya autokorelasi mengakibatkan penaksir

mempunyai varians tidak minimum (Gujarati, 1997) dan uji t tidak dapat digunakan, karena memberikan kesimpulan yang salah (Rietveld dan Sunaryanto, 1994). Penelitian ini untuk menguji autokoreasi diuji dengan metode *Breusch-Godfrey (B-Gtest)* dengan kriteria: “Jika nilai (Chi kuadrat) > dengan $dk = p$ dan α tertentu maka menunjukkan adanya masalah autokorelasi atau menolak dan sebaliknya jika dengan $dk = p$ dan tertentu maka menerima yang berarti tidak terjadinya masalah autokorelasi (Suliyanto, 2011 : 133), untuk melakukan uji autokorelasi diperlukan adanya rumusan hipotesis sebagai berikut:

H 0 : Tidak terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan

H 1 : Tterjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan

3.10.4 Uji Heterokedastisitas

Apabila sampel berasal dari populasi yang heterogen, maka sangat perlu dilakukan pengujian keheterogenannya (uji Heterokedastisitas), karena hal ini merupakan salah satu persyaratan regresi berganda. Uji asumsi Heterokedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah varians residual absolut sama (homogen) atau tidak sama (tidak homogen) untuk semua pengamatan. Model regresi yang sangat baik tidak boleh terdapat atau mengandung gejala Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memastikan bahwa data bersifat heterogen, secara umum tidak memiliki sifat pergerakan data yang sama, tidak menumpuk atau tidak membentuk pola garis tertentu.

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui ada atau tidaknya model regresi yang digunakan terdapat atau mengandung gejala heteroskedastisitas, akan ditunjukkan oleh koefisien korelasi *Rank Spearman* dari masing-masing variabel

bebas dengan dengan nilai Absolut Residualnya (ABRESID). Adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya atau regresi tidak mengandung gejala Heteroskedastisitas

H_1 : Ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya, atau regresi mengandung gejala Heteroskedastisitas

3.11 Teknik Analisis Data

Analisis data dimaksud untuk menguji kebenaran hipotesis. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi dan regresi, baik regresi sederhana maupun regresi ganda. Sebelum analisis data dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan deskripsi data penelitian yang terdiri dari 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat dalam bentuk tabel data, distribusi frekuensi, histogram. Langkah-langkah berikutnya adalah dengan uji persyaratan analisis data yang meliputi uji normalitas dan homogenitas data kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis.

3.11.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah menguji hipotesis regresi linier sederhana kemudian dilanjutkan dengan uji signifikan dengan rumus uji t. Menggunakan rumus uji t karena simpangan baku populasinya tidak diketahui. Simpangan baku dapat dihitung berdasarkan data yang sudah terkumpul. Kriteria pengujian hipotesis yaitu :

Jika $t > t_{\alpha}$ maka H_0 ditolak dan jika $t < -t_{\alpha}$ maka H_0 diterima. diperoleh dari daftar distribusi t dengan peluang $(1-\alpha)$ dan $dk = n-2$

Persamaan regresi ganda untuk dua prediktor yaitu :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2014 : 275)

Kemudian untuk menguji signifikan simultan dilakukan uji F dengan kriteria uji adalah tolak H_0 jika $F > F_{\alpha}$ dan demikian pula sebaliknya, jika $F < F_{\alpha}$ maka H_0 diterima dk pembilang = k dan dk penyebut = $(n-k-1)$ dengan taraf signifikansi = 0,05.

3.11.2 Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah permodelan yang dibangun memenuhi kriteria fit atau tidak dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Merumuskan Hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ (tidak ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan peran komite sekolah terhadap kinerja guru).

$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ (ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan peran komite sekolah terhadap kinerja guru).

b. Memilih uji statistik, memilih uji F karena hendak menentukan pengaruh berbagai variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

c. Menentukan tingkat signifikansi yaitu $\alpha = 0,05$ dan $df = k/n-k-1$

d. Menghitung F-hitung atau F-statistik dengan bantuan paket program komputer SPSS, program analisis *regression linear*.

e. Membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel, dengan ketentuan:

Apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel maka variabel independen signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2015).

2. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui berarti tidaknya suatu variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen secara parsial. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

a. $H_{01} : b_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

$H_{a1} : b_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

b. $H_{02} : b_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif peran komite sekolah terhadap kinerja guru.

$H_{a2} : b_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh positif peran komite sekolah terhadap kinerja guru.

Keputusan uji parsial hipotesis dibuat dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Jika tingkat signifikansi lebih besar dari 5%, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.

- b. Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 5%, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima (Ghozali, 2015).

3.11.3 Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2015). Nilai koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Ketua Peran Komite Sekolah, dan satu orang guru dari tiga puluh dua unit Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sarolangun. Jumlah responden adalah kepala sekolah, ketua komiten, dan guru dari ketiga puluh dua Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Sarolangun. Jumlah responden tersebut diidentifikasi sehingga didapatkan gambaran umum terkait responden. Selanjutnya, responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, umur, dan pendidikan.

4.1.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di tigapuluh unit Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sarolangun terdapat pada Tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	68	70.83	70.83	70.83
Perempuan	28	29.17	29.17	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 4.1 tersebut diketahui bahwa dari 96 responden penelitian ini, sebanyak 68 orang atau 70,83% berjenis kelamin laki-laki dan 28 orang (29,17%) responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki.

4.1.1.2 Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan kelompok umur di tigapuluh unit Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sarolangun terdapat pada Tabel 4.2:

Tabel 4.2 Umur Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21 – 30	9	9.38	9.38	9.38
31 – 40	52	51.17	51.17	60.55
41 – 50	24	25.00	25.00	85.55
51 – 60	11	14.45	14.45	100.0
Total	96			

Berdasarkan Tabel 4.2 tersebut, diketahui bahwa responden pada tigapuluh unit Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sarolangun berumur 21-30 tahun yaitu sebanyak 9 orang atau 9,38% dan rentang umur 31-40 tahun sebanyak 52 orang atau 51,17%. Selanjutnya responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 24 orang atau 25,00% dan 11 orang atau 14,45% responden yang berumur 50- 60 tahun. Rentang umur dalam kisaran 21-40 ini sangat produktif dalam kerja dan mengembangkan diri.

4.1.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan di tigapuluh unit Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sarolangun pada Tabel 4.3:

Tabel 4.3 Pendidikan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	4	4.17	4.17	4.17
Sarjana Muda	2	2.08	2.08	6.25
S1	69	71.88	71.88	78.18
S2	21	21.87	21.87	100.00
Total	96			

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa sebagian besar responden dari tigapuluh unit Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sarolangun menyelesaikan pendidikan sampai tingkat Sarjana (S2), yakni 21 orang atau 21,87%. Selanjutnya responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTA sebanyak 4 orang atau 4,17%. Adapun responden yang memiliki tingkat pendidikan D2 jumlahnya paling sedikit, yakni sebanyak 2 orang atau 2,08%. Terakhir, responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 berjumlah 69 orang atau 71,88%.

4.1.2 Deskripsi data

Hasil statistik deskriptif variabel Kinerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah dapat terlihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Kepala Sekolah	32	41	86	68.09	10.621
Peran Komite Sekolah	32	56	83	67.94	7.071
Kinerja Guru	32	58	83	71.53	6.811
Valid N (listwise)	32				

Berdasarkan Tabel 4.4 tersebut diketahui bahwa variabel kinerja guru memiliki nilai minimum 58,00, nilai maksimum 83,00 dan nilai rata-rata sebesar 71,53 dengan deviasi standar sebesar 6,811. Variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki nilai minimum 41,00, nilai maksimum 86,00 dan nilai rata-rata sebesar 68,09 dengan deviasi standar sebesar 7,071. Variabel Peran Komite Sekolah memiliki nilai minimum 58,00, nilai maksimum 83,00 dan nilai rata-rata sebesar 71,53 dengan deviasi standar sebesar 6,811. Secara rinci deskripsi masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

4.1.2.1 Deskripsi Variabel Kinerja Guru

Variabel kinerja guru butir instrumen penelitian sebanyak 20 butir pertanyaan dengan 5 pilihan. Adapun secara rinci deskripsi kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sarolangun berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan dapat dilihat Tabel 4.5 sebagai berikut:

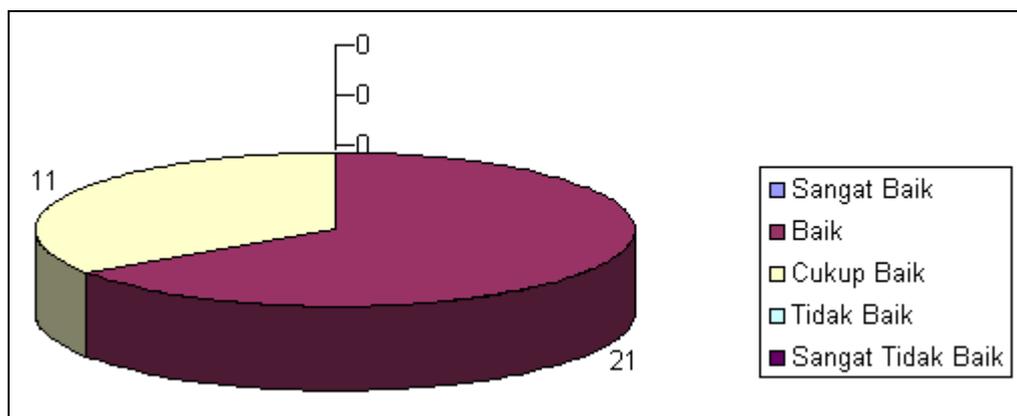
Tabel 4.5 Deskripsi Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sarolangun

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	84 – 100	Sangat Baik	0	0.00
2.	68 – 83	Baik	21	65.63
3.	52 – 67	Cukup Baik	11	34.38
4.	36 – 51	Tidak Baik	0	0.00
5.	20 – 35	Sangat Tidak Baik	0	0.00
Jumlah			32	100.00

Tabel 4.5 tersebut menjelaskan bahwa sebanyak 21 responden (65,63%) menyatakan bahwa kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sarolangun termasuk dalam kategori baik, dan 11 responden (34,38%) menyatakan bahwa kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sarolangun termasuk dalam kategori cukup baik.

Sebelumnya pada Tabel 4.5 telah diketahui nilai rata-rata variabel kinerja guru sebesar 67,94. Jika nilai rata-rata ini dimasukkan dalam selang interval kategorik, maka nilai tersebut masuk dalam interval 52 – 67 sehingga variabel kinerja guru termasuk dalam kategori cukup baik. Berdasarkan hasil kategorik tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sarolangun sudah dikategorikan cukup baik.

Hasil deskripsi variabel kinerja guru dapat disajikan dalam bentuk *pie chart* seperti pada Gambar 4.1 sebagai berikut:



Gambar 4.1 Deskripsi Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sarolangun

4.1.2.2 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Variabel kepemimpinan kepala sekolah butir instrumen penelitian sebanyak 20 butir pertanyaan dengan 5 pilihan. Adapun secara rinci deskripsi kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sarolangun berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Deskripsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

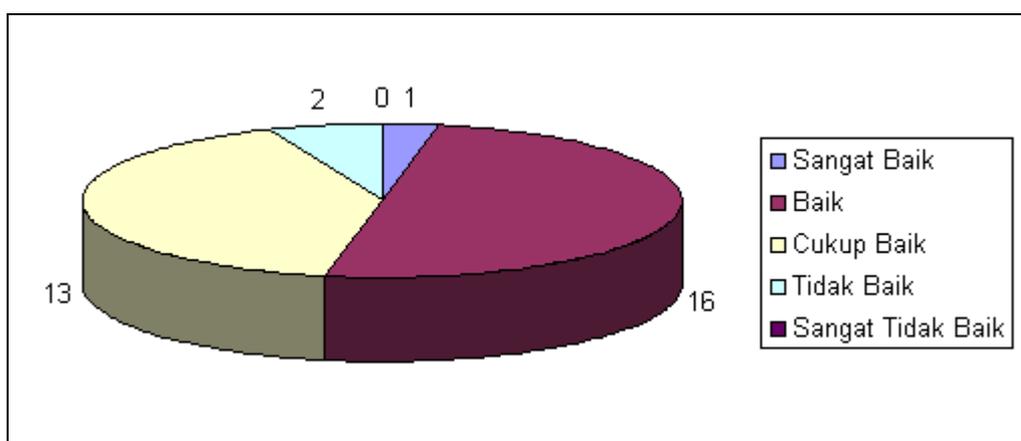
No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	84 – 100	Sangat Baik	1	3.13
2.	68 – 83	Baik	16	50.00
3.	52 – 67	Cukup Baik	13	40.63
4.	36 – 51	Tidak Baik	2	6.25
5.	20 – 35	Sangat Tidak Baik	0	0.00
Jumlah				100.00

Tabel 4.6 tersebut menjelaskan bahwa sebanyak 1 responden (3,13%) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di Kabupaten Sarolangun termasuk dalam kategori sangat baik, 16 responden (50,00%) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di Kabupaten Sarolangun termasuk dalam kategori baik, sebanyak 13 responden (40,63%) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala

sekolah di Kabupaten Sarolangun termasuk dalam kategori cukup baik, dan sisanya sebanyak 2 responden (6,25) menyatakan sangat tidak baik.

Sebelumnya pada Tabel 4.6 telah diketahui nilai rata-rata variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 68,09. Jika nilai rata-rata ini dimasukkan dalam selang interval kategorik, maka nilai tersebut masuk dalam interval 68 – 83 sehingga variabel kepemimpinan kepala sekolah termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan hasil kategorik tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di Kabupaten Sarolangun sudah dikategorikan baik.

Hasil deskripsi variabel kepemimpinan kepala sekolah dapat disajikan dalam bentuk *pie chart* seperti pada Gambar 4.2 berikut:



Gambar 4.2 Deskripsi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sarolangun

4.1.2.3 Deskripsi Variabel Peran Komite Sekolah

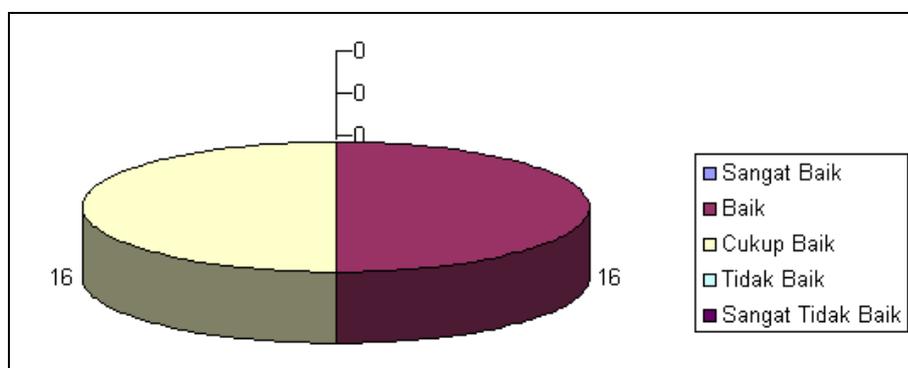
Variabel Peran Komite Sekolah butir instrumen penelitian sebanyak 10 butir pertanyaan dengan 5 pilihan. Hasil deskripsi Peran Komite Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sarolangun berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7. Deskripsi Peran Komite Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sarolangun

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	84 – 100	Sangat Baik	0	0.00
2.	68 – 83	Baik	16	50.00
3.	52 – 67	Cukup Baik	16	50.00
4.	36 – 51	Tidak Baik	0	0.00
5.	20 – 35	Sangat Tidak Baik	0	0.00
Jumlah				100.00

Tabel 4.7 tersebut menjelaskan bahwa sebanyak 16 responden (50,00%) menyatakan bahwa Peran Komite Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sarolangun termasuk dalam kategori baik, dan 16 responden (50,00%) menyatakan bahwa Peran Komite Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sarolangun termasuk dalam kategori cukup baik. Sebelumnya pada Tabel 4.7 telah diketahui nilai rata-rata Variabel Peran Komite Sekolah sebesar 71,53. Jika nilai rata-rata ini dimasukkan dalam selang interval kategorik, maka nilai tersebut masuk dalam interval 68 – 83 sehingga Variabel Peran Komite Sekolah termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan hasil kategorik tersebut, dapat disimpulkan bahwa Peran Komite Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sarolangun sudah dikategorikan baik.

Hasil deskripsi Variabel Peran Komite Sekolah dapat disajikan dalam bentuk *pie chart* seperti pada Gambar 4.3 berikut:



Gambar 4.3 Deskripsi Peran Komite Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sarolangun

4.2 Validitas dan Reliabilitas Instrumen

4.2.1 Uji Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan/ suatu instrumen. Suatu instrumen yang kurang valid mempunyai validitas rendah. Sedangkan instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi. Instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap dan variabel dengan teliti. Pengujian validitas item dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 35. Butir angket dikatakan valid apabila diperoleh r hitung $>$ r tabel. Hasil uji validitas variabel kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sarolangun adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah
Correlations

	Kepemimpinan Kepala Sekolah		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pertanyaan 1	0.838**	.000	Valid
Pertanyaan 2	0.638**	.000	Valid
Pertanyaan 3	0.713**	.000	Valid
Pertanyaan 4	0.668**	.000	Valid
Pertanyaan 5	0.722**	.000	Valid
Pertanyaan 6	0.636**	.000	Valid
Pertanyaan 7	0.635**	.000	Valid
Pertanyaan 8	0.765**	.000	Valid
Pertanyaan 9	0.666**	.000	Valid
Pertanyaan 10	0.744**	.000	Valid
Pertanyaan 11	0.688**	.000	Valid
Pertanyaan 12	0.799**	.000	Valid
Pertanyaan 13	0.657**	.000	Valid
Pertanyaan 14	0.805**	.000	Valid
Pertanyaan 15	0.641**	.000	Valid
Pertanyaan 16	0.659**	.000	Valid
Pertanyaan 17	0.726**	.000	Valid
Pertanyaan 18	0.614**	.000	Valid
Pertanyaan 19	0.548**	.000	Valid
Pertanyaan 20	0.784**	.000	Valid

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari data di atas, terdapat 1 sampai 20 pernyataan variabel kepemimpinan kepala sekolah. Karena nilai r hitung $>$ r tabel (0,294), maka disimpulkan seluruh item pada variabel X1 valid dan dapat mengukur yang seharusnya diukur.

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan/ suatu instrumen. Suatu instrumen yang kurang valid mempunyai validitas rendah. Sedangkan instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi. Instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap dan variabel dengan teliti. Pengujian validitas item dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 35. Butir angket dikatakan valid apabila diperoleh r hitung $>$ r tabel. Hasil uji validitas variabel Peran Komite Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sarolangun adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Peran Komite Sekolah
Correlations

	Kepemimpinan Kepala Sekolah		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pertanyaan 1	0.815**	.000	Valid
Pertanyaan 2	0.674**	.000	Valid
Pertanyaan 3	0.637**	.000	Valid
Pertanyaan 4	0.518**	.000	Valid
Pertanyaan 5	0.727**	.000	Valid
Pertanyaan 6	0.842**	.000	Valid
Pertanyaan 7	0.737**	.000	Valid
Pertanyaan 8	0.803**	.000	Valid
Pertanyaan 9	0.739**	.000	Valid
Pertanyaan 10	0.736**	.000	Valid
Pertanyaan 11	0.883**	.000	Valid
Pertanyaan 12	0.836**	.000	Valid
Pertanyaan 13	0.622**	.000	Valid
Pertanyaan 14	0.689**	.000	Valid
Pertanyaan 15	0.838**	.000	Valid
Pertanyaan 16	0.893**	.000	Valid
Pertanyaan 17	0.691**	.000	Valid
Pertanyaan 18	0.581**	.000	Valid
Pertanyaan 19	0.724**	.000	Valid
Pertanyaan 20	0.773**	.000	Valid

Dari data di atas, terdapat 1 sampai 20 pernyataan Variabel Peran Komite Sekolah. Karena nilai r hitung $>$ r tabel (0,294), maka disimpulkan seluruh item pada variabel X2 valid dan dapat mengukur yang seharusnya diukur.

Suatu instrumen yang kurang valid mempunyai validitas rendah. Sedangkan instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi. Instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap dan variabel dengan teliti. Pengujian validitas item dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 35. Butir angket dikatakan valid apabila diperoleh r hitung $>$ r tabel. Hasil uji validitas variabel kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sarolangun adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

Correlations			
	Kepemimpinan Kepala Sekolah		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pertanyaan 1	0.864**	.000	Valid
Pertanyaan 2	0.868**	.000	Valid
Pertanyaan 3	0.787**	.000	Valid
Pertanyaan 4	0.797**	.000	Valid
Pertanyaan 5	0.763**	.000	Valid
Pertanyaan 6	0.809**	.000	Valid
Pertanyaan 7	0.883**	.000	Valid
Pertanyaan 8	0.900**	.000	Valid
Pertanyaan 9	0.625**	.000	Valid
Pertanyaan 10	0.731**	.000	Valid
Pertanyaan 11	0.897**	.000	Valid
Pertanyaan 12	0.896**	.000	Valid
Pertanyaan 13	0.828**	.000	Valid
Pertanyaan 14	0.861**	.000	Valid
Pertanyaan 15	0.844**	.000	Valid
Pertanyaan 16	0.901**	.000	Valid
Pertanyaan 17	0.904**	.000	Valid
Pertanyaan 18	0.857**	.000	Valid
Pertanyaan 19	0.894**	.000	Valid
Pertanyaan 20	0.862**	.000	Valid

Dari data di atas, terdapat 1 sampai 20 pernyataan variabel kinerja guru. Karena nilai r hitung $>$ r tabel (0,294), maka disimpulkan seluruh item pada

variabel X2 valid dan dapat mengukur yang seharusnya diukur. Sehingga hasil uji validitas tersebut dapat diringkas seperti pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	Item Valid	Item Tidak Valid
Kepemimpinan Kepala Sekolah	20	20	0
Peran Komite Sekolah	20	20	0
Kinerja Guru	20	20	0

4.2.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) mengungkapkan bahwa reliabilitas adalah alat pengukuran yang terbaik tentang seberapa konsisten alat ukur mengukur konsep apa pun yang dapat diukur. Reliabel suatu ukuran ditetapkan dengan pengujian untuk kedua konsistensi dan stabilitas. Konsistensi menunjukkan seberapa baik item yang mengukur konsep sebagai satu set. Pengujian realibilitas dapat menggunakan *Alpha Cronbach*, yaitu jika nilai *alpha cronbach* pada kisaran 0,70 maka dapat diterima (reliabel) dan di atas 0,80 baik.

Pengolahan data untuk diuji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan komputer program SPSS versi 35. Hasil ouput SPPS mengenai uji reliabilitas secara rinci ada pada Lampiran, sedangkan secara ringkas dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut.

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.944	0.700	Reliable
Peran Komite Sekolah	0.956	0.700	Reliable
Kinerja Guru	0.978	0.700	Reliable

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik agar hasil regresi yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat tidak membias. Uji asumsi klasik adalah:

4.3.1 Uji Normalitas

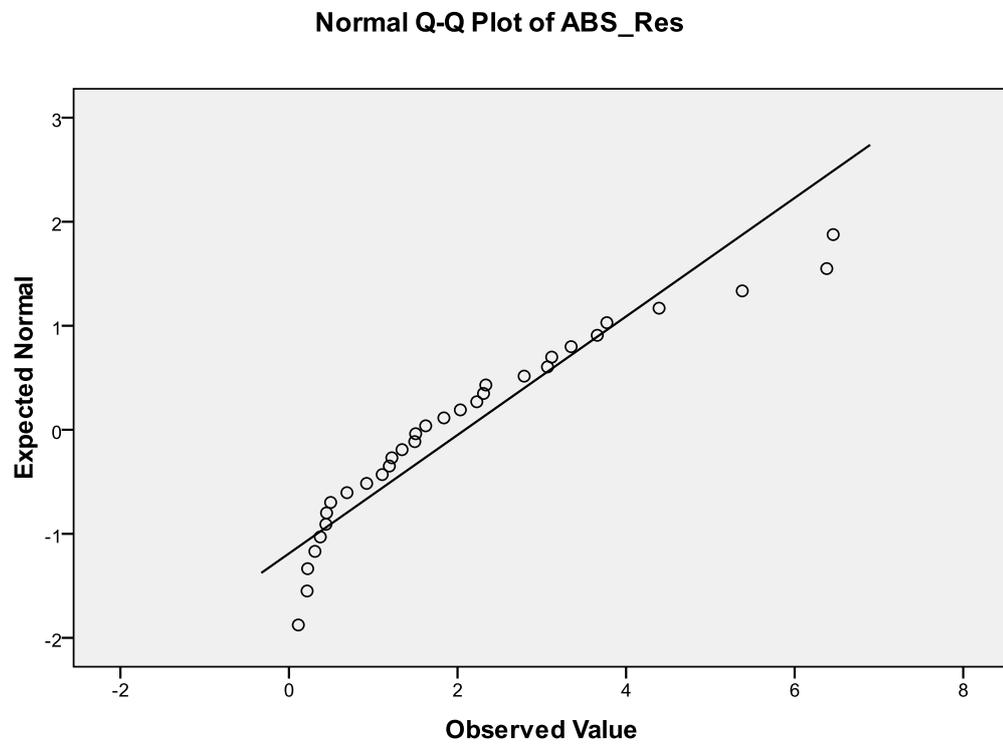
Sebelum data dianalisis akhir untuk pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas menggunakan analisis *Kolmogrov Smirnov Goodness of Fit Test* dengan bantuan software komputer SPSS 35. Data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari $\alpha = 0,05$. Hasil uji normalitas terdapat pada Tabel 4.13 di bawah ini:

Tabel 4.13 NPar Tests

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
ABS_Res	.136	32	.141	.889	32	.003

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan output *Kolmogrov Smirnov Goodness of Fit Test* pada Tabel 4.13, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,136 yang mana lebih besar dari $\alpha = 0,05$, data penelitian berdistribusi normal. Uji Normalitas dengan menggunakan grafik Normal Q-Q Plot adalah sebagai berikut



Gambar 4.4 Grafik Uji Normalitas

Uji normalitas dengan hasil statistik uji *Kolmogorov smirnov* maupun grafik P-P Plot semua menunjukkan hasil yang data berdistribusi normal. Yaitu data dinyatakan berdistribusi normal jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. sehingga asumsi uji persyaratan normalitas terpenuhi.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan *variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi yang baik model regresi yang tidak mengandung

multikolinieritas. Ketentuannya adalah nilai VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,10.

Tabel 4.14 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.364	5.107		2.225	.034		
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.310	.053	.484	5.830	.000	.818	1.223
Peran Komite Sekolah	.575	.080	.597	7.186	.000	.818	1.223

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian uji multikolinieritas menunjukkan pada setiap model regresi pada masing-masing variabel independen memiliki nilai VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1. Dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada model regresi.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji persyaratan ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 4.15 Uji Heterokendastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.532	3.094		2.435	.021
Kepemimpinan Kepala Sekolah	-.017	.032	-.105	-.537	.595
Peran Komite Sekolah	-.063	.048	-.253	-1.296	.205

a. Dependent Variable: ABS_Res

Uji heteroskedastisitas pada model penelitian dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser*. Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 4.15 diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel independent kepemimpinan kepala sekolah adalah sebesar 0,595 dan variabel Peran Komite Sekolah adalah sebesar 0,205. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pada model penelitian tidak terdapat heteroskedastisitas.

4.3.4 Uji Autokorelasi

Uji persyaratan ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi korelasi antar variabel independent. Hasil uji autokorelasi dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.16 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.915 ^a	.837	.825	2.846	1.997

a. Predictors: (Constant), Peran Komite Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Uji heteroskedastisitas pada model penelitian dilakukan dengan menggunakan uji *Durbin Watson*. Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 4.16 diketahui bahwa nilai durbin-watson adalah sebesar 1,1997. Nilai tersebut berada pada kisaran $-2 < 1,997 > +2$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pada model penelitian tidak terdapat gejala autokorelasi.

4.4 Analisis Model Regresi Linier

Analisis data penelitian dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1), dan Peran Komite Sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Berikut ini adalah hasil uji untuk pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

Tabel 4.17. Hasil Uji Regresi Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah terhadap Kinerja Guru

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.364	5.107		2.225	.034
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.310	.053	.484	5.830	.000
	Peran Komite Sekolah	.575	.080	.597	7.186	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Data hasil perhitungan yang dimuat dalam Tabel 4.17 diatas dapat disusun dalam sebuah persamaan regresi sederhana berikut ini.

$$\text{Kinerja Guru} = 11.364 + 0.310 \text{ KKS} + 0.575 \text{ KS}$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 11,364 dapat diartikan bahwa variabel kinerja guru akan bernilai positif 11.364 jika variabel kepemimpinan kepala sekolah dan Peran Komite Sekolah adalah nol atau tidak ada.
2. .Nilai koefisien regresi dari variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah sebesar. Hal ini dapat diartikan bahwa jika variabel kepemimpinan kepala sekolah nilainya naik satu point, maka variabel kinerja guru akan juga naik sebesar 0,310. Demikian sebaliknya, jika variabel kepemimpinan kepala sekolah turun, maka variabel kinerja guru juga akan turun sebesar 0,310.

3. Nilai koefisien regresi dari variabel Peran Komite Sekolah adalah sebesar 0,575. Hal ini dapat diartikan bahwa jika variabel Peran Komite Sekolah nilainya naik satu point, maka variabel kinerja guru akan naik sebesar 0,575. Demikian sebaliknya, jika variabel Peran Komite Sekolah turun, maka variabel kinerja guru juga turun sebesar 0,575.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas rumusan masalah. Oleh karena itu, hipotesis harus diuji kebenaran empiriknya. Pengujian hipotesis 1 dan 2 dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t dan uji F dengan bantuan program SPSS for Windows 35. Hasil uji hipotesis adalah sebagai berikut:

4.5.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara serempak. Pengujian ini bisa dilakukan ketika didalam suatu model penelitian terdapat dua atau lebih variabel independen. Alat statistik yang digunakan untuk uji simultan pada penelitian ini adalah uji ANOVA dengan melihat nilai signifikansi dari hasil pengujian. Berikut ini adalah hasil perhitungan uji simultan dengan menggunakan SPSS.

Tabel 4.18. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1203.004	2	601.502	74.239	.000 ^a
	Residual	234.965	29	8.102		
	Total	1437.969	31			

a. Predictors: (Constant), Peran Komite Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 4.18 menunjukkan hasil uji simultan (uji F). Berdasarkan hasil tersebut diketahui nilai signifikansi pengujian sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari α 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi Kinerja Guru.

4.5.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan tingkat keyakinan sebesar 95% atau nilai α sebesar 5%. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini sebanyak dua hipotesis. Berikut ini adalah hasil uji parsial dengan menggunakan uji t.

Tabel 4.19. Uji Parsial

Variabel	t	Sig.
Kepemimpinan Kepala Sekolah	5.830	.000
Peran Komite Sekolah	7.186	.000

Berdasarkan hasil uji parsial yang dimuat dalam Tabel 4.19 diatas dapat dijelaskan beberapa hal berikut ini:

1. Nilai uji t variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah sebesar 5,830 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah lebih kecil dari nilai signifikansi yang diharapkan yaitu 0.05 ($\alpha = 5\%$). Hasil uji parsial tersebut dapat dimaknai bahwa pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap variabel kinerja guru adalah signifikan (hipotesis nol ditolak).

2. Nilai uji t variabel Peran Komite Sekolah adalah sebesar 7,186 dan nilai signifikansi sebesar 0.000. Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel Peran Komite Sekolah lebih kecil dari nilai signifikansi yang diharapkan yaitu 0.05 ($\alpha = 5\%$). Hasil uji parsial tersebut dapat dimaknai bahwa pengaruh Peran Komite Sekolah terhadap variabel kinerja guru (hipotesis nol ditolak).

4.6 Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (Uji R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen yang dijelaskan dengan variasi variabel independen (Ghozali, 2011). Hasil nilai koefisien determinasi pada tabel 4.20

Tabel 4.20. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.837	.825	2.846

a. Predictors: (Constant), Peran Komite Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari hasil penelitian bahwa dalam model didapatkan nilai *adjusted R square* sebesar 0,837 atau 83,7%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah secara simultan memiliki pengaruh sebesar 83,7% terhadap variabel kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 16,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

4.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sarolangun. Berdasarkan perhitungan SPSS pada tabel 4.19, diperoleh nilai t test (5,924) lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel alpha 0,05 (df = 28) sebesar 1,679. Jadi dapat disimpulkan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,310 artinya variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja guru, yaitu jika terjadi kenaikan 1 satuan variabel kepemimpinan kepala sekolah, maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja guru sebesar 0,310 satuan. Dapat juga diartikan, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru akan meningkat. Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan kepemimpinan kepala sekolah secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sarolangun.

4.6.2 Pengaruh Peran Komite Sekolah (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan perhitungan SPSS pada tabel 4.19, diperoleh nilai t test (13,241) lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel alpha 0,05 (df = 28) sebesar 1,679, dapat disimpulkan Peran Komite Sekolah Dasar Negeri berpengaruh terhadap kinerja guru. Nilai koefisien regresi untuk Peran Variabel Peran Komite Sekolah sebesar 0,575 artinya Variabel Peran Komite Sekolah memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja guru, yaitu jika terjadi kenaikan 1 satuan

Variabel Peran Komite Sekolah, maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja guru sebesar 0,575 satuan. Dapat juga diartikan, semakin baik Peran Komite Sekolah Dasar Negeri maka kinerja guru akan meningkat. Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan Peran Komite Sekolah Dasar Negeri secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sarolangun.

Berdasarkan penjabaran hasil uji t diatas, dapat disimpulkan hipotesis 2 diterima. Yaitu Peran Komite Sekolah secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sarolangun.

4.6.3 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Peran Komite Sekolah (X2) Secara Bersama Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis menyatakan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sarolangun. Berdasarkan perhitungan SPSS pada Tabel 4.18, diperoleh nilai F test (74,239) lebih besar jika dibandingkan dengan F tabel alpha 0,05 ($df_1 = k-1=2$, $df_2 = n - k = 29$) sebesar 2,43. Jadi dapat disimpulkan hipotesis diterima, yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sarolangun.

Tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai *R square* adalah sebesar 0,837 berarti nilai koefisien determinasi adalah 83,7%. Artinya besarnya pengaruh bersama-sama variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah adalah

sebesar 83,7%, dan sisanya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Peran Komite Sekolah Dasar Negeri (X2) Secara Parsial terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini didukung oleh nilai t test (5,830) lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel alpha 0,05 (df = 28) sebesar 1,679. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,310 artinya variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja guru. Jadi kesimpulannya ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki arah pengaruh positif, yaitu semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin meningkatkan kinerja guru, dan begitu juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Septiana, Ngadiman, Ivada (2013), berjudul "*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari*". Hasil penelitian tersebut menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Menurut Sharma dan Jain (2013) kepemimpinan adalah proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan serta mengarahkan organisasi dengan cara yang kohesip dan koheren. Murni (2010) mendefinisikan kepala sekolah sebagai manajer mempunyai fungsi dalam

mengelola kegiatan sekolah antara lain bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan, pengambil keputusan.

Kepala sekolah juga mempunyai peran penting dalam mewujudkan tercapainya visi, misi dan tujuan sekolah (Coleman dan Bush, 2012). Pernyataan tersebut didukung oleh Mulyasa (2012) yang menegaskan bahwa sukses dan tidaknya pendidikan dan pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah ikut berperan serta dalam mengembangkan kinerja guru dengan pengetahuan maupun ketrampilan tertentu, yaitu sebagai pemimpin yang dapat membimbing, mendorong, menggerakkan dan mempengaruhi guru dalam mencapai kinerjanya. Oleh karena itu diperlukan seorang kepala sekolah yang mampu melibatkan guru dalam merumuskan visi, misi dan tujuan sekolah.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Djatmiko (2006) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Semarang”, yaitu menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru dibuktikan oleh nilai t hitung 9,376. Penelitian di Kabupaten Sarolangun menunjukkan beberapa bentuk kepemimpinan kepala sekolah yang mendukung peningkatan kinerja guru yaitu kepala sekolah menunjuk dengan jelas siapa yang bertanggungjawab mengkoordinasi kurikulum sekolah (apakah kepala sekolah sendiri, wakil kepala sekolah atau salah satu guru).

Bentuk kepemimpinan kepala sekolah lainnya yaitu kepala sekolah melibatkan guru-guru dalam pembuatan tujuan atau target sekolah tahunan dan

kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada guru-guru untuk mengelola kelas dengan tanggungjawab. Kepemimpinan seperti ini akan mampu meningkatkan kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sarolangun. Kepemimpinan kepala sekolah yang mejadi teladan bagi guru dan siswa akan lebih meningkatkan mutu pendidikan sekolah sehingga akan sesuai visi dan misi sekolah dalam mewujudkan pendidikan nasional.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Peran Komite Sekolah Dasar Negeri terhadap kinerja guru. Hal ini didukung oleh nilai t test (7,186) lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel alpha 0,05 (df = 28) sebesar 1,679. Nilai koefisien regresi untuk Variabel Peran Komite Sekolah sebesar 0,575 artinya Variabel Peran Komite Sekolah memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja guru. Jadi kesimpulannya ada pengaruh positif dan signifikan Peran Komite Sekolah Dasar Negeri terhadap kinerja guru. Peran Komite Sekolah Dasar Negeri memiliki arah pengaruh positif, yaitu semakin baik Peran Komite Sekolah Dasar Negeri yang dimiliki Kabupaten Sarolangun maka semakin meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian Adrijanti (2015) berjudul "*Pengaruh kepemimpinan dan manajemen Peran Komite Sekolah Dasar Negeri terhadap kinerja guru*". Hasil penelitian tersebut menunjukkan variabel manajemen Peran Komite Sekolah Dasar Negeri berpengaruh terhadap kinerja guru dengan tingkat signifikansi $0,00. < 0,05$. Menurut Rosiva (2014) setiap satuan pendidikan harus memiliki Peran Komite Sekolah Dasar Negeri yang dapat mendukung program pembelajaran di sekolah demi kelancaran belajar mengajar.

Peran Komite Sekolah Dasar Negeri berguna untuk memberikan dukungan penuh dalam penyelenggaraan proses belajar mengajar, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam mencapai tujuan pendidikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Peran Komite Sekolah Dasar Negeri ikut menentukan kinerja guru. Sehingga diperlukannya Peran Komite Sekolah Dasar Negeri yang memadai sehingga dapat memberikan kesempatan bagi guru untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan guru dalam mengajarnya. Sebab sebuah lembaga pendidikan akan berhasil bila Peran Komite Sekolah Dasar Negeri dapat memberikan mendukung proses belajar mengajar baik guru maupun siswa. Hal ini didukung oleh penelitian Djatmiko (2006) yang berjudul "*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Semarang*", yaitu menunjukkan Peran Komite Sekolah Dasar Negeri berpengaruh terhadap kinerja guru dibuktikan oleh nilai t hitung 7,186.

Hasil penelitian di Kabupaten Sarolangun menunjukkan beberapa Peran Komite Sekolah Dasar Negeri yang mendukung peningkatan kinerja guru yaitu dukungan dana bagi tersediaanya buku-buku yang merupakan sarana penting untuk mengajar, alat peraga yang merupakan sarana efektif dalam menyampaikan materi pengajaran, serta perpustakaan lengkap dengan koleksi buku-buku. Peran Komite Sekolah Dasar Negeri tersebut akan memberikan dukungan secara penuh dalam penyediaan sarana dan prasarana yang dapat membantu proses pembelajaran yang disampaikan guru kepada siswa. Berdasarkan penjelasan di atas disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite

Sekolah berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sarolangun.

4.7.2 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Peran Komite Sekolah Dasar Negeri (X2) Secara Bersama Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh nilai F test (74,239) sehingga disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah yang baik akan meningkatkan kinerja guru. Nilai R square adalah sebesar 0,837 berarti nilai koefisien determinasi adalah 83,7%. Hal ini berarti kinerja guru dipengaruhi oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah adalah sebesar 83,7%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Djatmiko (2006) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Semarang”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru dibuktikan dengan nilai F hitung 73,871. Menurut Rachmawati (2013) kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah saling bersinergi untuk meningkatkan kinerja guru.

Sehingga diperlukannya kepemimpinan kepala sekolah yang mampu memperdayakan guru dalam menjalankan tugasnya. Menurut Nurhayati (2012) kepemimpinan membutuhkan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Hal ini didukung Peran Komite Sekolah Dasar Negeri yang memadai agar memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan guru dalam proses mengajar. Sebuah lembaga pendidikan akan berhasil bila kepemimpinan kepala sekolah mampu mendorong, mengarahkan dan menggerakkan gurunya untuk melaksanakan tugas mengajar sesuai dengan tujuan pendidikan, dukungan Peran Komite Sekolah Dasar Negeri sangat membantu guru dalam proses belajar mengajar guru maupun siswa.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Adrijanti (2015) berjudul “Pengaruh kepemimpinan dan manajemen Peran Komite Sekolah Dasar Negeri terhadap kinerja guru”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan secara simultan kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen Peran Komite Sekolah Dasar Negeri berpengaruh terhadap kinerja guru dibuktikan dengan F hitung 12,582. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik, didukung oleh Peran Komite Sekolah Dasar Negeri yang peduli terhadap kondisi sekolah tentunya akan memudahkan guru untuk melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian di Kabupaten Sarolangun menunjukkan bahwa beberapa bentuk kinerja guru yang telah berhasil diterapkan yaitu membuat rencana mengajar berdasarkan strategi dan sumber daya yang ada, membuat rencana mengajar dengan kurikulum maupun visi dan misi

sekolah, serta berkomunikasi dengan kepala sekolah mengenai masalah murid yang kurang mampu dalam mengikuti pelajaran.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan komite sekolah terhadap kinerja guru, maka dapat ditarik sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata variabel kinerja guru adalah sebesar 67,94, dengan demikian variabel kinerja guru termasuk dalam kategori cukup baik. Nilai rata-rata variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 68,09, dengan demikian variabel kepemimpinan kepala sekolah termasuk dalam kategori baik. Nilai rata-rata Variabel Komite Sekolah sebesar 71,53, dengan demikian termasuk dalam kategori baik.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah secara parsial terhadap kinerja guru. Artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru meningkat.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan peran Komite Sekolah secara parsial terhadap kinerja guru. Artinya semakin baik peran Komite Sekolah Dasar Negeri maka kinerja guru juga akan semakin tinggi.
4. Ada pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komite Sekolah secara bersama terhadap kinerja guru. Adapun pengaruh secara bersama-sama variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komite Sekolah terhadap kinerja sebesar 83,7%. Artinya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komite Sekolah saling bersinergi bagi terwujudnya kinerja guru yang semakin tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian guna meningkatkan kinerja guru disarankan sebagai berikut:

1. Melihat begitu besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah bagi kinerja guru disarankan kepala sekolah untuk memahami kondisi guru dan berani mengambil keputusan untuk meningkatkan pengetahuan maupun keterampilan guru.
2. Melihat peran Komite Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sarolangun termasuk kategori baik dalam penelitian ini, maka disarankan kepada kepala sekolah dan Pemerintah Kabupaten Sarolangun untuk lebih mengoptimalkan peran komite sekolah demi meningkatkan kinerja guru.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan kajian dengan topik yang sama atau hampir sama, sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- A.L Hartani. 2011. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: LaksBang.
- Abdillah, Zaiyadi. 2013. *Kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri dalam meningkatkan Mutu Sekolah Studi Deskriptif Kualitatif di SMA Negeri 8 Seluma*. Tesis. Universitas Bengkulu.
- Al Yahmadi Hamed Hilal. Penelitian berjudul: *Teacher Performance Evaluation In Oman as Perceived by Evaluators*. Diakses Tanggal 21 Februari 2020. Pukul 15.00.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Azan, Khairul. 2014. *Mutu Layanan Akademik*. [Http://jurnal.upi.edu/file/5_Khairul_Azani_5_reg.pdf](http://jurnal.upi.edu/file/5_Khairul_Azani_5_reg.pdf). Diakses Tanggal 7 Februari 2020. 09.00.
- Baedhowi. 2006. *Tantangan Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik pada Era Undang-Undang Guru dan Dosen*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 059, Maret 2006
- Barnawai dan Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional Yogyakarta: Ar-Ruzz Media*
- Burhanuddin. 2003. *Manajemen Pendidikan. Analisis Substantif dan Aplikatif Dalam Institusi Pendidikan*. Universitas Malang.
- Carudin. Penelitian berjudul: *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah terhadap Kinerja Guru*. Diakses Tanggal 21 Februari 2020. Pukul 20.00.
- Davis, Keith, Jhon W. Newstrom. 2003. *Human behavior at Work*. Alih Bahasa Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Depdiknas. 2006. *Acuan Operasional Kegiatan dan Indikator Kinerja Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah*. Jakarta: Tim Pengembangan Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah
- Dharma, Surya dan Usman, Husaini. 2008. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Madrasah yang Efektif*. Jurnal Tenaga Kependidikan Vol.3 No.2. Agustus. Direktorat Tenaga Kependidikan. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan.

- Ditjen Dikdasmen Depdiknas Depdiknas. 2006. Tentang Kebijakan Pendidikan Nasional.
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2002. *Psikolog Belajar*. Rieneka Cipta: jakarta.
Education for All Global Monitoring Report EFA, UNDP, 2012
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Endang Kusmiah. 2010. "*Hubungan keterampilan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Sukomanunggal Kota Surabaya*". Tesis. Yogyakarta: Pascasarjana UNY.
- Engkos & Komariah. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Faith J Kiprono dkk. Penelitian berjudul: *An Assessment of School Management Commitees' Capacity in The Implementation of FPE Funds in Public Primary School*. Diakses Tanggal 18 Februari 2020. Pukul 19.00.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, M. 2001. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Herawati Syamsul, 2018, Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama SMP Jurnal Idaarah, Vol. I, No. 2, Desember 2018.
- Kartini, Kartono. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kepmendiknas Nomor 044/U/2002. *Tentang Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah*. 2003. Petunjuk Pelaksanaan Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta. CV.Eka Jaya.
- Mulyasa, E. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, Enco. 2010. *Menjadi Guru Profesional;Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung:Remaja Rosda Karya
- Mulyasa, Enco. 2012. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, H.E. 2011. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa. 2009. *Menjadi kepala Sekolah Profesional*. Bandung. Rosda karya.

- Nasution. 2004. *Metode Research : Penelitian Ilmiah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ngalim, Purwanto. 2005. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Patsy E. Johnson. Penelitian Berjudul: *Conflic and The School Leader*. Diakses Tanggal: 20 Februari 2020. Pukul 19.00.
- Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 13 Tahun 2007 tentang Kepala Sekolah*.
- Rietveld dan Sunaryanto. 1994. *87 Masalah Pokok dalam Regresi Berganda*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Saydam, Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambata.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarwan, Danim. 2008. *Visi Baru Manajemen Sekolah Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarwan Danim dan Khairil, 2012, *Profesi Kependidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*; Penerbit CV Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, Dan Disertasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi Bandung*. Alfaheta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

- Syaiful, Sagala. 2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Medan: Alfabeta.
- Triyantika Sari, Bujang Rahman, dan Riswanti Rini, 2019, Pengaruh Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Komite Terhadap Kinerja Guru Bandar Lampung. *Jurnal Fkip Unila Volume X/Juni/2019*.
- Uno, Hamzah B dan Lamatenggo, Nina. 2014. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Akasara
- Uno, Hamzah B. 2013. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Akasara
- Usman, H. 2006. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta; Bumi Aksara.
- Wahyudi, Imam. 2012. *Mengejar Profesionalisme Guru*. Jakarta : Prestasi Pustaka
- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran Learning Organizaion*. Jakarta: Alfabeta.
- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan kepala sekolah dalam organisasi pembelajaran*. Bandung: Alfa Beta.
- Waspodo Tjipto Subroto. Penelitian Berjudul: *Income and Implications of Teacher Performance to Improve the Quality of Education in the Elementary School of Surabaya*. Diakses Tanggal 17 Februari 2020. Pukul 20.00.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Pustaka
- Widoyoko. P.E.S. 2012. *Teknik Penyusunan Penelitian Yogyakarta*: Pustaka Pelajar.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wuradji. 2009. *The educational leadership kepemimpinan transformational*. Yogyakarta: Gama Media.
- Yadi, H., Danny, M., & Arief, R. 2006. *Pemberdayaan Komite Sekolah, Modul, Penguatan Kelembagaan Komite Sekolah*. Jakarta: Departemen
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.

Lampiran 1. Kuesioner Kempemimpinan Kepala Sekolah

Nama Responden :

Asal Sekolah :

Jenis Kelamin :

Umur :

Pendidikan :

I. Petunjuk

1. Mohon Saudara memberikan tanggapan atau jawaban terhadap pernyataan-pernyataan yang tersedia di bawah ini sesuai dengan kenyataan yang ada
2. Jawaban Saudara dilakukan dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu dari lima pilihan jawaban yaitu:
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - N = Netral
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Kepribadian						
1.	Kepala sekolah mengembangkan tradisi pembinaan akhlak mulia					
2.	Kepala sekolah memiliki integritas yang baik sebagai pemimpin					
3.	Kepala sekolah memiliki keinginan kuat untuk mengembangkan diri					
4.	Kepala sekolah bersikap terbuka menerima masukan dan saran dari pihak lain					
5.	Kepala sekolah mampu mengendalikan diri dalam menjalankan tugasnya					
6.	Kepala sekolah memiliki sebagai pemimpin mampu mengayomi bawahannya					
Manajerial						
7.	Kepala sekolah mampu menyusun rencana kegiatan pendidikan dan pembelajaran di sekolah					
8.	Kepala sekolah mengembangkan organisasi sekolah sesuai kebutuhan					

9.	Kepala sekolah mampu mendayagunakan sumber daya yang dimiliki sekolah sesuai dengan kebutuhan					
10.	Kepala sekolah mampu mengembangkan organisasi untuk menjawab tantangan perubahan menjadi sekolah yang efektif					
11.	Kepala sekolah mampu mengembangkan budaya yang kondusif bagi peserta didik					
12.	Kepala sekolah mampu mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal					
13.	Kepala sekolah mampu mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.					
14.	Kepala sekolah mampu mengelola hubungan sekolah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah					
15.	Kepala sekolah mampu mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.					
16.	Kepala sekolah mampu mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.					
17.	Kepala sekolah mampu mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.					
18.	Kepala sekolah mampu mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah.					
19.	Kepala sekolah mampu mengelola unit layanan khusus sekolah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah					
20.	Kepala sekolah mampu mengelola sistem informasi sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.					
21.	Kepala sekolah mampu memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah					
22.	Kepala sekolah mampu melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.					
Kewirausahaan						
23.	Kepala sekolah mampu menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah					
24.	Kepala sekolah mampu bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajar yang efektif.					
25.	Kepala sekolah mampu memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah					

26.	Kepala sekolah mampu pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah					
27.	Kepala sekolah mampu memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah sebagai sumber belajar peserta didik.					
Supervisi						
28.	Kepala sekolah mampu merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.					
29.	Kepala sekolah mampu melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.					
30.	Kepala sekolah mampu menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru					
Sosial						
31.	Kepala sekolah mampu bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah.					
32.	Kepala sekolah mampu berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan					
33.	Kepala sekolah memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.					

PERAN KOMITE SEKOLAH

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Peran Perencanaan						
1.	Komite sekolah terlibat langsung dalam perencanaan program pembelajaran di sekolah					
2.	Komite sekolah terlibat dalam kegiatan perencanaan anggaran sekolah					
3.	Komite sekolah ikut dalam merencanakan program bimbingan guna peningkatan mutu pembelajaran di sekolah					
4.	Komite sekolah terlibat dalam perencanaan program pengembangan siswa sesuai dengan minat dan bakat siswa					
5.	Komite sekolah terlibat dalam perencanaan program pengembangan siswa dengan kemampuan khusus					
6.	Komite sekolah terlibat dalam perencanaan program bantuan sosial bagi siswa tidak mampu					

Peran Pengawasan						
7.	Komite sekolah melakukan pengawasan mengenai program pembelajaran di sekolah minimal sebulan sekali					
8.	Komite sekolah melakukan pengawasan terhadap penggunaan anggaran sekolah minimal sebulan sekali					
9.	Komite sekolah melakukan pengawasan terhadap program peningkatan mutu pembelajaran di sekolah minimal sebulan sekali					
10.	Komite sekolah melakukan pengawasan terhadap perkembangan program pembinaan bagi siswa dengan kemampuan khusus					
11.	Komite sekolah melakukan pengawasan terhadap program bantuan sosial bagi anak dengan kondisi keluarga tidak mampu agar tepat sasaran					
Peran dalam Evaluasi						
12.	Komite sekolah berdiskusi dengan kepala sekolah dan guru minimal sebulan sekali berkaitan dengan hambatan-hambatan dalam pelaksanaan program sekolah					
13.	Komite sekolah meminta laporan kepada kepala sekolah minimal sebulan sekali berkaitan dengan hasil yang telah dicapai dalam pelaksanaan program sekolah					
14.	Komite sekolah mendorong pihak sekolah untuk menjalankan program sekolah secara transparan					
Peran Memberikan Pertimbangan						
15.	Komite sekolah memberikan pertimbangan kepada pihak sekolah berkaitan dengan program sekolah					
16.	Komite sekolah memberikan masukan sebagai upaya perbaikan dalam pelaksanaan program sekolah					
17.	Komite sekolah memberikan arahan kepada pihak sekolah berkaitan dengan hambatan-hambatan dalam pelaksanaan program sekolah					
18.	Komite sekolah memberikan dukungan tenaga kepada sekolah jika diperlukan					
19.	Komite sekolah memberikan terlibat dalam pengembangan sarana dan prasarana sekolah					
20.	Komite sekolah terlibat dalam memberikan pertimbangan berkaitan dengan peningkatan mutu pelayanan sekolah					

KINERJA GURU

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Penyusunan Rencana Pembelajaran						
1.	Guru menyusun rencana pembelajaran terlebih dahulu sebelum melaksanakan proses pembelajaran di kelas					
2.	Guru menyusun rencana pembelajaran sesuai dengan materi yang dipelajari oleh siswa					
3.	Guru menyusun pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang digunakan					
4.	Guru membuat rencana pembelajaran dengan memperhatikan karakteristik siswa					
5.	Guru menyusun rencana pembelajaran dengan lengkap					
Pelaksanaan Proses Pembelajaran						
6.	Guru melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan rencana pembelajaran yang telah disusunnya					
7.	Guru melaksanakan proses pembelajaran secara terstruktur sesuai dengan materi yang dipelajari oleh siswa selama satu semester					
8.	Dalam melaksanakan proses pembelajaran guru bersikap adil terhadap seluruh siswa					
9.	Guru dalam melaksanakan pendekatan kepada siswa mempertimbangkan karakteristik kepribadian siswa					
10.	Guru dalam melaksanakan proses pembelajaran membagi perhatian kepada seluruh siswa					
11.	Guru dalam mengajar bersikap humanis					
12.	Guru melakukan berbagai inovasi pembelajaran sesuai dengan situasi dan kondisi siswa ketika belajar					
13.	Guru memberikan kesempatan kepada siswa untuk mengembangkan pemikiran, ide, atau gagasannya.					
14.	Guru memberikan kesempatan kepada siswa untuk melakukan interaksi sosial dengan siswa lain ketika belajar					
Penilaian Hasil Belajar						
15.	Guru melaksanakan program evaluasi pembelajaran setiap menyampaikan materi pelajaran					

16.	Guru memberikan penilaian pada setiap pekerjaan siswa					
17.	Guru menyusun soal-soal ujian sesuai dengan materi yang dipelajari oleh siswa					
18.	Guru menyampaikan hasil tes kepada siswa					
19.	Guru melakukan evaluasi terhadap proses pembelajaran					
20.	Guru menggunakan hasil evaluasi belajar sebagai dasar melakukan perbaikan untuk pertemuan selanjutnya.					

Lampiran 2. Data Hasil Ujicoba Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Responden	Item Pertanyaan																				Jumlah
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	RUJB_1	4	3	5	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	5	71
2	RUJB_2	1	1	3	1	2	2	3	2	2	2	1	1	3	3	2	1	3	2	2	1	38
3	RUJB_3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	80
4	RUJB_4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	2	4	4	73
5	RUJB_5	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	1	3	2	37
6	RUJB_6	1	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	2	1	36
7	RUJB_7	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	75
8	RUJB_8	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	75
9	RUJB_9	4	4	4	3	4	4	3	2	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	68
10	RUJB_10	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	71
11	RUJB_11	5	3	3	3	3	4	4	4	3	5	3	3	2	3	3	3	4	4	4	5	71
12	RUJB_12	3	4	4	1	4	4	3	2	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	74
13	RUJB_13	3	1	2	3	3	3	2	1	1	3	3	3	1	1	3	2	2	4	3	3	47
14	RUJB_14	4	4	3	3	4	4	3	2	2	4	1	1	3	3	2	1	2	2	3	4	55
15	RUJB_15	3	2	2	3	4	1	1	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	59
16	RUJB_16	2	4	4	3	2	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	66
17	RUJB_17	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	69
18	RUJB_18	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	1	3	3	4	3	4	68
19	RUJB_19	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	63
20	RUJB_20	1	3	2	2	2	3	1	1	2	1	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	36
	Jumlah	64	63	65	55	64	69	59	59	58	63	57	57	64	64	60	56	63	61	64	67	1232

Lampiran 3. Data Hasil Ujicoba Angket Peran Komite Sekolah

No	Responden	Item Pertanyaan																				Jumlah
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	RUJB_1	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	53
2	RUJB_2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	55
3	RUJB_3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	79
4	RUJB_4	3	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	1	34
5	RUJB_5	3	4	3	3	2	3	4	3	3	1	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	60
6	RUJB_6	1	1	3	3	1	1	1	2	3	3	2	1	1	2	2	1	1	2	2	3	36
7	RUJB_7	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	80
8	RUJB_8	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	53
9	RUJB_9	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	67
10	RUJB_10	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	3	3	4	4	70
11	RUJB_11	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	68
12	RUJB_12	3	1	1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	2	3	65
13	RUJB_13	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	5	76
14	RUJB_14	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	70
15	RUJB_15	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	78
16	RUJB_16	1	1	1	4	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	42
17	RUJB_17	2	3	3	3	3	2	2	1	1	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	51
18	RUJB_18	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	3	3	4	4	67
19	RUJB_19	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	87
20	RUJB_20	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	80
	Jumlah	65	64	59	66	61	60	63	63	63	58	61	67	64	64	61	66	63	64	68	71	1271

Lampiran 4. Data Hasil Ujicoba Angket Kinerja Guru

No	Responden	Item Pertanyaan																				Jumlah
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	RUJB_1	3	3	2	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	39
2	RUJB_2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	70
3	RUJB_3	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	84
4	RUJB_4	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3	33
5	RUJB_5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	82
6	RUJB_6	1	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	38
7	RUJB_7	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	73
8	RUJB_8	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	82
9	RUJB_9	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	78
10	RUJB_10	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	76
11	RUJB_11	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	31
12	RUJB_12	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	76
13	RUJB_13	2	3	3	4	4	2	2	2	1	1	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	47
14	RUJB_14	1	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	27
15	RUJB_15	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	73
16	RUJB_16	5	2	1	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	67
17	RUJB_17	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	81
18	RUJB_18	3	5	4	3	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	83
19	RUJB_19	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	47
20	RUJB_20	4	4	4	3	3	3	4	3	5	3	2	2	2	4	3	3	5	4	5	4	70
	Jumlah	66	64	61	63	64	62	61	65	62	61	58	61	60	67	64	60	62	60	68	68	1257

Lampiran 10. Hasil Perhitungan Analisis Deskriptif

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Kepala Sekolah	32	41	86	68.09	10.621
Peran Komite Sekolah	32	56	83	67.94	7.071
Kinerja Guru	32	58	83	71.53	6.811
Valid N (listwise)	32				

Lampiran 11. Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Regression

		Notes	
Output Created			07-May-2021 08:46:18
Comments			
Input	Data	D:\zai\TESIS\Regresi.sav	
	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		32
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.	
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT kg /METHOD=ENTER kks pks /SAVE RESID.	
Resources	Processor Time		0:00:00.032
	Elapsed Time		0:00:00.032
	Memory Required		1644 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots		0 bytes
Variables Created or Modified	RES_1	Unstandardized Residual	

[DataSet0] D:\zai\TESIS\Regresi.sav

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Peran Komite Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.364	5.107		2.225	.034
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.310	.053	.484	5.830	.000
	Peran Komite Sekolah	.575	.080	.597	7.186	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Lampiran 12. Hasil Perhitungan Uji Simultan

Regression

		Notes	
Output Created			07-May-2021 08:46:18
Comments			
Input	Data	D:\zai\TESIS\Regresi.sav	
	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		32
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.	
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT kg /METHOD=ENTER kks pks /SAVE RESID.	
Resources	Processor Time		0:00:00.032
	Elapsed Time		0:00:00.032
	Memory Required		1644 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots		0 bytes
Variables Created or Modified	RES_1	Unstandardized Residual	

[DataSet0] D:\zai\TESIS\Regresi.sav

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Peran Komite Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1203.004	2	601.502	74.239	.000 ^a
	Residual	234.965	29	8.102		
	Total	1437.969	31			

a. Predictors: (Constant), Peran Komite Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Lampiran 13. Hasil Perhitungan Uji Parsial

Regression

		Notes
Output Created		07-May-2021 08:46:18
Comments		
Input	Data	D:\zai\TESIS\Regresi.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	32
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT kg /METHOD=ENTER kks pks /SAVE RESID.
Resources	Processor Time	0:00:00.032
	Elapsed Time	0:00:00.032
	Memory Required	1644 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes
Variables Created or Modified	RES_1	Unstandardized Residual

[DataSet0] D:\zai\TESIS\Regresi.sav

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Peran Komite Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.364	5.107		2.225	.034
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.310	.053	.484	5.830	.000
	Peran Komite Sekolah	.575	.080	.597	7.186	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Lampiran 14. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Regression

		Notes	
Output Created			07-May-2021 08:46:18
Comments			
Input	Data	D:\zai\TESIS\Regresi.sav	
	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		32
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.	
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT kg /METHOD=ENTER kks pks /SAVE RESID.	
Resources	Processor Time		0:00:00.032
	Elapsed Time		0:00:00.032
	Memory Required		1644 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots		0 bytes
Variables Created or Modified	RES_1	Unstandardized Residual	

[DataSet0] D:\zai\TESIS\Regresi.sav

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Peran Komite Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.837	.825	2.846

a. Predictors: (Constant), Peran Komite Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Lampiran 15. Hasil Perhitungan Uji Normalitas

```
GET FILE='D:\zai\TESIS\Regresi.sav'. EXAMINE VARIABLES=ABS_Res
/PLOT BOXPLOT STEMLEAF HISTOGRAM NPLOT /COMPARE GROUP
/STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE
/NOTOTAL.
```

Explore

[DataSet1] D:\zai\TESIS\Regresi.sav

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
ABS_Res	32	100.0%	0	.0%	32	100.0%

Descriptives

			Statistic	Std. Error
ABS_Res	Mean		2.0874	.31032
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1.4546	
		Upper Bound	2.7203	
	5% Trimmed Mean		1.9539	
	Median		1.5627	
	Variance		3.081	
	Std. Deviation		1.75542	
	Minimum		.11	
	Maximum		6.46	
	Range		6.35	
	Interquartile Range		2.56	
	Skewness		1.091	.414
	Kurtosis		.631	.809

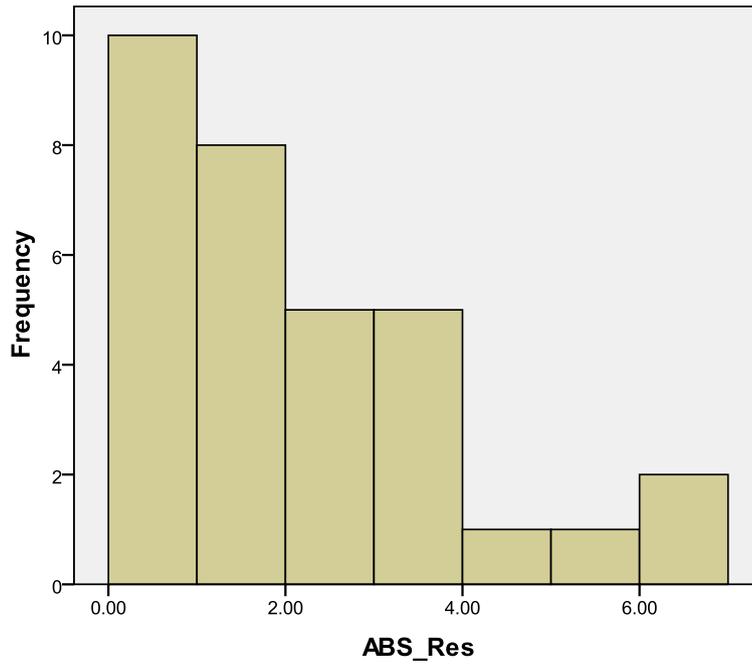
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
ABS_Res	.136	32	.141	.889	32	.003

a. Lilliefors Significance Correction

ABS_Res

Histogram



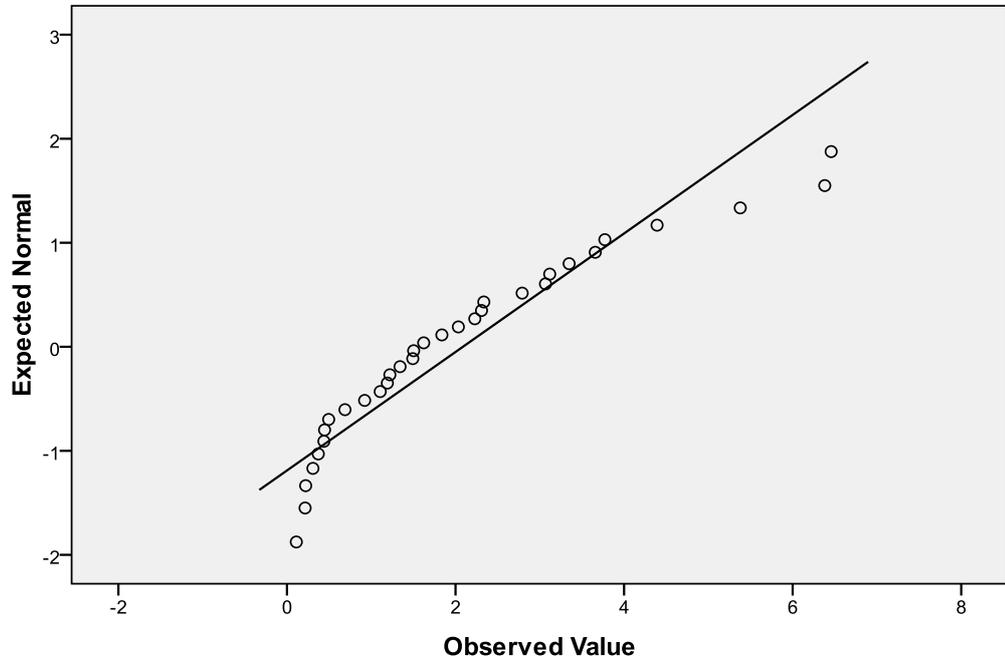
Mean =2.09
Std. Dev. =1.755
N=32

ABS_Res Stem-and-Leaf Plot

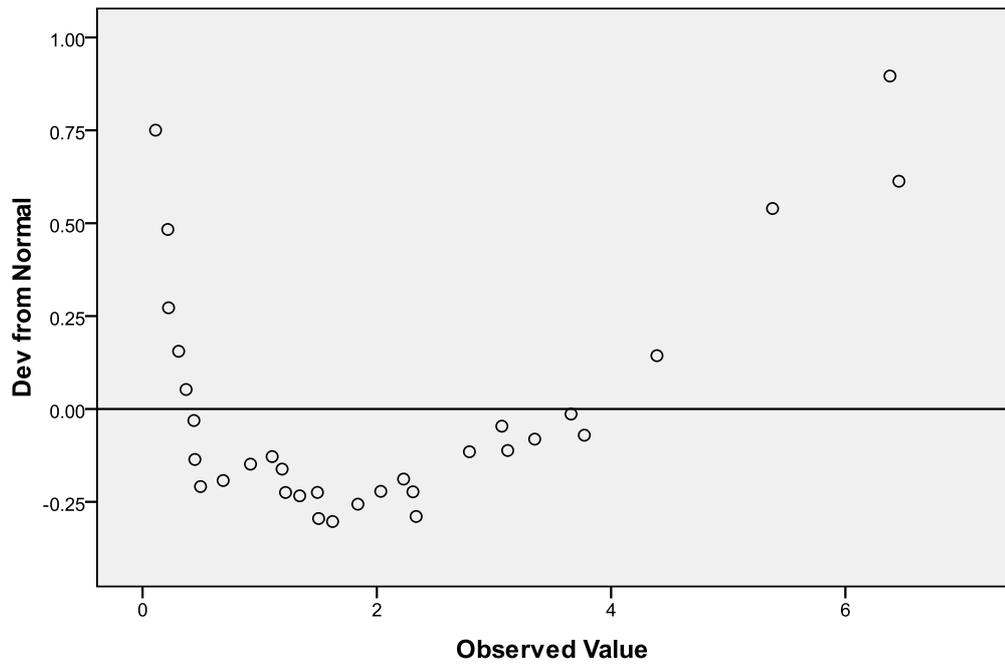
Frequency	Stem & Leaf
10.00	0 . 1223344469
8.00	1 . 11234568
5.00	2 . 02337
5.00	3 . 01367
1.00	4 . 3
1.00	5 . 3
2.00	6 . 34

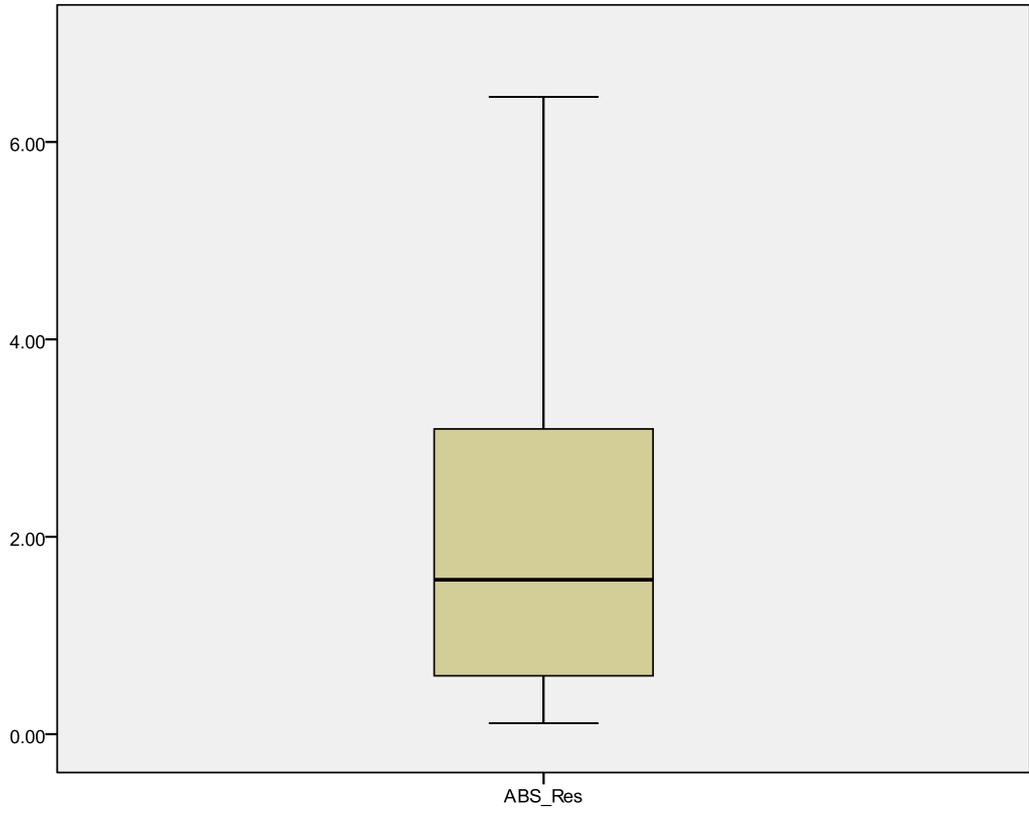
Stem width: 1.00
Each leaf: 1 case(s)

Normal Q-Q Plot of ABS_Res



Detrended Normal Q-Q Plot of ABS_Res





Lampiran 16. Hasil Perhitungan Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.364	5.107		2.225	.034		
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.310	.053	.484	5.830	.000	.818	1.223
Peran Komite Sekolah	.575	.080	.597	7.186	.000	.818	1.223

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Lampiran 17. Hasil Perhitungan Uji Heterokendastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.532	3.094		2.435	.021
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	-.017	.032	-.105	-.537	.595
	Peran Komite Sekolah	-.063	.048	-.253	-1.296	.205

a. Dependent Variable: ABS_Res

Lampiran 18. Hasil Perhitungan Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.915 ^a	.837	.825	2.846	1.997

a. Predictors: (Constant), Peran Komite Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru