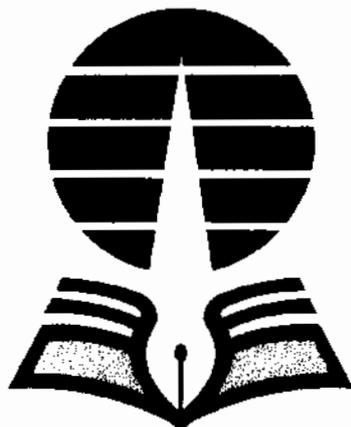


## **TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

### **HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN EFIKASI DIRI DENGAN KINERJA** (Studi Korelasional terhadap Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Dramaga Kabupaten Bogor)



**UNIVERSITAS TERBUKA**

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Magister Pendidikan Dasar**

**Disusun Oleh:**

**Iros Rosita  
NIM. 500803967**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
2018**

## ABSTRACT

### LEADERSHIP RELATIONSHIP OF SCHOOL HEADS AND SELF-EFFICATION WITH BASIC SCHOOL TEACHERS PERFORMANCE

Iros Rosita  
ros.rosita1008@gmail.com

Post Graduate Program  
Indonesia Open University

The phenomenon that occurs is based on data from the Bogor District Education Office, about Elementary School Teachers (SD) in Dramaga District, Bogor Regency, apparently the performance of elementary school teachers is still low. This is indicated by the average results of the assessment of elementary school teachers in Dramaga Subdistrict by the Bogor Regency Government in collaboration with the Bogor District Education Office in 2016, indicating that the performance of elementary school teachers in Dramaga Sub-district, Bogor Regency is relatively low at 41.72%. If this problem does not get attention and is left to the attention of educators including the principal, the quality of the learning process will remain low, making it impossible for efforts to improve the quality of education to achieve significant results. In the end, the community's hopes for schools or educational institutions in order to produce graduates or qualified human resources are only wishful thinking.

The purpose of this study are to identify and find; (1) The relationship between the principal's leadership and the performance of elementary school teachers in Dramaga Subdistrict. (2) The relationship between teacher self-efficacy and elementary school teacher performance in Dramaga District. (3) The relationship between principal leadership and teacher self-efficacy together with teacher performance in Dramaga District. This study uses correlational research methods to solve problems. The population in this study were all elementary school teachers in Dramaga District, Bogor Regency with a total of 283 people. The sample in this study was taken with Stratified Proportional Random Sampling as many as 166 respondents from 34 Public Elementary Schools in Dramaga Subdistrict. Data collection techniques for all variables using questionnaires. Data analysis techniques used correlation analysis, multiple correlation, regression, multiple regression and coefficient of determination with the analysis prerequisite test that is normality test. Based on the results of the study it can be concluded: (1) there is a relationship between the principal's leadership and the performance of elementary school teachers in Dramaga sub-district with a value of 0.693 and a determinant coefficient (Kd) of 0.480 with a simple regression coefficient where  $t_{count} > t_{table}$  ( $12.229 > 1.974$ ) (2) there is a relationship between self-efficacy and elementary school teacher performance in Dramaga Subdistrict with a value of 0.806 and a determinant coefficient (Kd) of 0.649 with a simple regression coefficient where  $t_{arithmetic} > t_{table}$  ( $17.41 > 1.974$ ). (3) There is a relationship between the principal's leadership and teacher's self-efficacy together with the teacher's performance in Dramaga sub-district with a value of  $r_{y.12}$  of 0.808 and a value of  $F_{count} > F_{table}$  ( $153.57 > 3.05$ ). Based on these findings to improve teacher performance can be done through improved leadership of the principal and self-efficacy.

**Keywords:** *Teacher Performance, Principal Leadership and Teacher's Self-Efficacy*

## ABSTRAK

### HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN EFIKASI DIRI DENGAN KINERJA.

Iros Rosita  
ros.rosita1008@gmail.com

Program Pasca Sarjana  
Universitas Terbuka

Fenomena yang terjadi berdasarkan data dari Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor, tentang Guru Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Dramaga Kabupaten Bogor, ternyata kinerja guru SD masih rendah. Hal tersebut ditunjukkan dari rata-rata hasil penilaian kinerja guru SD di Kecamatan Dramaga oleh Pemerintah Kabupaten Bogor bekerjasama dengan Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor Tahun 2016 menunjukkan bahwa kinerja guru SD di Kecamatan Dramaga Kabupaten Bogor relatif rendah yaitu rata-rata sebesar 41,72%. Apabila masalah ini tidak mendapat perhatian dan dibiarkan oleh para pendidik termasuk kepala sekolah, maka kualitas proses pembelajaran akan tetap rendah, sehingga mustahil upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan akan mencapai hasil yang signifikan. Pada akhirnya harapan masyarakat pada sekolah atau lembaga pendidikan agar menghasilkan lulusan atau sumber daya manusia yang berkualitas hanya merupakan angan-angan belaka.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menemukan; (1) Hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SD di Kecamatan Dramaga. (2) Hubungan antara efikasi diri guru dengan kinerja guru SD di Kecamatan Dramaga. (3) Hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri guru secara bersama-sama dengan kinerja guru di Kecamatan Dramaga. Penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasional untuk memecahkan masalah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh guru SD di Kecamatan Dramaga Kabupaten Bogor dengan jumlah 283 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan *Stratified Proportional Random Sampling* sebanyak 166 responden dari 34 SD Negeri di Kecamatan Dramaga. Teknik pengumpulan data untuk semua variabel menggunakan angket. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi, korelasi berganda, regresi, regresi berganda dan koefisien determinasi dengan uji prasyarat analisis yaitu uji normalitas. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan: (1) terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SD di Kecamatan Dramaga dengan nilai  $r_y$  sebesar 0,693 dan Koefisien determinan (Kd) sebesar 0,480 dengan nilai koefisien regresi sederhana dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $12,298 > 1,974$ ). (2) terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kinerja guru SD di Kecamatan Dramaga dengan nilai  $r_y$  sebesar 0,806 dan Koefisien determinan (Kd) sebesar 0,649 dengan nilai koefisien regresi sederhana dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $17,41 > 1,974$ ). (3) Terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri guru secara bersama-sama dengan kinerja guru di kecamatan Dramaga dengan nilai  $r_{y,12}$  sebesar 0,808 dan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $153,57 > 3,05$ ). Berdasarkan temuan tersebut untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan melalui perbaikan kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri.

**Kata kunci:** *Kinerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Efikasi Diri Guru*

UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER PENDIDIKAN DASAR

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Efikasi Diri Dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Bogor, September 2018

Yang Menyatakan



IROS ROSITA

NIM. 500803967

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER PENDIDIKAN DASAR**

**PERSETUJUAN TAPM**

Judul TAPM : Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Efikasi diri dengan Kinerja (Studi korelasional terhadap Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Dramaga Kabupaten Bogor).

Penyusun TAPM : IROS ROSITA

NIM : 500803967

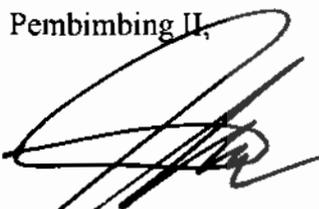
Program Studi : S2 – Magister Pendidikan Dasar

Hari / Tanggal : Sabtu / 27 Oktober 2018

Menyetujui

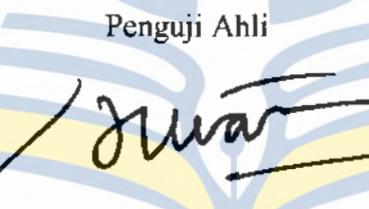
Pembimbing II,

Pembimbing I,

  
Dr. Rais Hidayat, M.Pd.  
NIDN. 0426067204

  
Prof. Dr. M. Syarif Sumantri, M.Pd.  
NIP. 196106151986121001

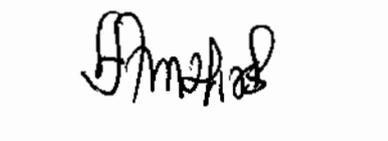
Penguji Ahli

  
Prof. Dr. I Made Putrawan  
NIP. 195206191978031002

Mengetahui,

Ketua  
Pascasarjana Pendidikan Keguruan

Dekan  
Fakultas Keguruan dan Pendidikan

  
Dr. Ir. Amalia Sapriati, M.A.  
NIP. 19600821 198601 2 001

  
Prof. Drs. Udan Kusmawan, M.A., Ph.D.  
NIP. 19690405 199403 1 002



**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER PENDIDIKAN DASAR**

**PENGESAHAN**

Nama : IROS ROSITA  
 NIM : 500803967  
 Program Studi : Magister Pendidikan Dasar  
 Judul TAPM : Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Efikasi diri dengan Kinerja (Studi korelasional terhadap Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Dramaga Kabupaten Bogor).

Telah dipertahankan dihadapan panitia penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Pendidikan Dasar Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/ Tanggal : Sabtu / 27 Oktober 2018

W a k t u : 16.30 – 18.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TAPM**

Tandatangan

Ketua Komisi Penguji  
 Nama: Dr. Sri Listyarini, M.Ed.

Penguji Ahli  
 Nama: Prof. Dr. I Made Putrawan

Pembimbing I  
 Nama: Prof. Dr. M. Syarif Sumantri, M.Pd.

Pembimbing II  
 Nama: Dr. Rais Hidayat, M.Pd.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, maka penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN EFIKASI DIRI DENGAN KINERJA**. Tesis ini merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya, khususnya kepada:

1. Bapak. Prof. Ojat Darejat, M.Bus, PH.D, selaku Rektor Universitas Terbuka yang telah memberikan kesempatan untuk berpartisipasi di Program Pascasarjana.
2. Bapak. Drs Udan Kusmawan, MA, Ph.D, selaku Dekan Program Pascasarjana Universitas Terbuka yang telah memberikan arahan dan kesempatan untuk berpartisipasi di Program Pascasarjana.
3. Bapak. Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka yang telah memberikan arahan dan kesempatan untuk berpartisipasi di Program Pascasarjana.
4. Ibu. Dr. amalia Sapriati, MA, selaku Kapendi Magister Pendas Universitas Terbuka yang telah memberikan bimbingan dan masukan.
5. Bapak. Prof Dr. Muhamad Syarif Sumantri, M.Pd, selaku Pembimbing I yang dengan penuh kesungguhan, kecermatan dan kesabaran telah membantu dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Bapak. Dr. Rais Hidayat, M.Pd, selaku pembimbing II yang dengan penuh kesungguhan dan kecermatan telah membantu dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
7. Bapak. Drs. Budhi Oetoyo. MA, selaku Kepala UPBJJ-UTBogor yang telah memberikan layanan administratif kepada penulis selama menempuh pendidikan.
8. Suami tercinta, Asep Wawan. H yang selalu memberi semangat dan dukungan serta do'a dalam menyelesaikan pendidikan.
9. Guru SDN Manggis dan staf serta rekan kepala sekolah dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis selama menempuh pendidikan.
10. Teman-teman seangkatan di Program Pascasarjana Universitas Terbuka, atas kebersamaan dan kerjasamanya.

Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Penulis mengucapkan terimakasih, Semoga kebaikan dan sumbangsih dari Bapak/Ibu sekalian mendapat balasan dari Allah SWT, dengan limpahan dan kebaikan yang berlipat ganda, Amin

Bogor, 2019

Iros Rosita



## RIWAYAT HIDUP

Nama : IROS ROSITA  
NIM : 500803967  
Program Studi : Pendidikan Dasar  
Tempat / Tanggal Lahir : Bogor, 10 Agustus 1972

### **Riwayat Pendidikan**

1. SD Negeri Tawang II Tasikmalaya Tahun 1985
2. SMP Negeri I Cikatomas Tasikmalaya Tahun 19988
3. SPG Negeri Tasikmalaya Tahun 1991
4. D2 IKIP Bandung Tahun 1999
5. S1 UNINUS Bandung Tahun 2014

### **Riwayat Pekerjaan**

1. Tahun 2000 s.d. 2007 sebagai Guru Kelas di SD Negeri Cilubang 02 Kecamatan Dramaga Kabupaten Bogor.
2. Tahun 2007 s.d. 2015 sebagai Guru Kelas di SD Negeri Babakan Dramaga 01 Kecamatan Dramaga Kabupaten Bogor.
3. Tahun 2015 s.d. sekarang sebagai Kepala Sekolah di SD Negeri Manggis Kecamatan Dramaga Kabupaten Bogor

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR BAGAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian .....	11
D. Kegunaan Penelitian .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
<b>A. Kajian Teori .....</b>	<b>13</b>
1. Kinerja Guru .....	13
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	19
3. Efikasi Diri .....	27
<b>B. Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>31</b>
<b>C. Kerangka Berpikir .....</b>	<b>33</b>
<b>D. Operasionalisasi Variabel .....</b>	<b>38</b>
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian .....	40
B. Populasi dan Sampel .....	41
C. Instrumen Penelitian .....	44
D. Prosedur Pengumpulan Data .....	56
E. Metode Analisis Data .....	57

F. Hipotesis Statistik .....	59
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Data .....	61
B. Pengujian Prasyarat Analisis .....	69
C. Pengujian Hipotesis .....	76
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	84
E. Keterbatasan Penelitian .....	90
<b>BAB V KESIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	92
B. Implikasi .....	93
C. Saran .....	98
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>101</b>
<b>LAMPIRAN LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Grafik Pencapaian Hasil UKG di Kecamatan Dramaga .....	6
Gambar 2.1.	Bagan Determinan Kepemimpinan .....	20
Gambar 3.2.	Pengaruh antar variabel .....	37
Gambar 3.1	Konstelasi Variabel Penelitian .....	40
Gambar 4.1	Histogram Data Kinerja Guru .....	64
Gambar 4.2	Histogram Data Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	66
Gambar 4.3	Histogram Data Efikasi Diri .....	69



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rekapitulasi Nilai Hasil Penilaian Kerja Guru Kecamatan Dramaga .....	6
Tabel 3.1.	Populasi Guru SD di Kecamatan Dramaga Bogor .....	41
Tabel 3.2	Jumlah Sampel Berdasarkan Tiap-tiap Sekolah .....	43
Tabel 3.3	Kisi-kisi Instrumen Penelitian Kinerja Guru .....	45
Tabel 3.4	Kisi-kisi Instrumen Penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah ....	47
Tabel 3.5	Kisi-kisi Instrumen Penelitian Efikasi Diri Guru .....	48
Tabel 3.6	REKAPITULASI HASIL UJI VALIDITAS ANGKET KEPEMIMPINAN KEPSEK .....	50
Tabel 3.7	Kisi-kisi Instrumen Penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah (Setelah Kalibrasi) .....	51
Tabel 3.8	REKAPITULASI HASIL UJI VALIDITAS ANGKET EFIKASI DIRI GURU .....	52
Tabel 3.9	Kisi-kisi Instrumen Penelitian Efikasi Diri Guru (Setelah Kalibrasi) .....	53
Tabel 3.10	REKAPITULASI HASIL UJI VALIDITAS ANGKET KINERJA GURU .....	54
Tabel 3.11	Kisi-kisi Instrumen Penelitian Kinerja Guru .....	55
Tabel 4.1	Deskripsi Statistik Kinerja Guru .....	62
Tabel 4.2	Tabel Distribusi Frekuensi Data Kinerja Guru .....	63
Tabel 4.3	Deskripsi Statistik Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	64
Tabel 4.4	Tabel Distribusi Frekuensi Data Kepemimpinan Kepala Sekolah ..	66
Tabel 4.5	Deskripsi Statistik Efikasi Diri .....	67
Tabel 4.6	Tabel Distribusi Frekuensi Data Kinerja Guru .....	68
Tabel 4.5	Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data .....	73

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Izin Penelitian.....	I
Lampiran 2	Instrumen Kinerja.....	II
Lampiran 3	Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	III
Lampiran 4	Instrumen Efikasi Diri .....	IV
Lampiran 5	Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan SPSS.....	V
Lampiran 6	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	VI
Lampiran 7	Uji Validitas Variabel Efikasi Diri Guru.....	VII
Lampiran 8	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Angket Efikasi Diri Guru.....	VIII
Lampiran 9	Uji Validitas Variabel Kinerja Guru.....	IX
Lampiran 10	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Guru.....	X
Lampiran 11	Rekapitulasi Hasil Penskoran Uji Coba Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	XI
Lampiran 12	Rekapitulasi Hasil Penskoran Uji Coba Angket Guru .....	XII
Lampiran 13	Rekapitulasi Hasil Penskoran Uji Coba Angket Kinerja Guru .....	XIII
Lampiran 14	Data Penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	XIV
Lampiran 15	Data Penelitian Efikasi Diri.....	XV
Lampiran 16	Data Penelitian Kepemimpinan Kinerja Guru .....	XVI
Lampiran 17	Titik Persentase Distribusi F untuk Propabilitas.....	XVII
Lampiran 18	Tabel r untuk df.....	XVIII
Lampiran 19	Tabel Persentase Distribusi.....	XIX
Lampiran 20	Surat Keterangan Sudah Melakukan Penelitian.....	XX

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi suatu bangsa, mengingat bahwa salah satu faktor yang menentukan kemajuan bangsa adalah sistem pendidikannya. Melalui kegiatan belajar dan mengajar merupakan dua kegiatan yang tidak dapat dipisahkan begitu saja, karena keduanya saling mengisi dan saling memerlukan.

Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan, antara lain: guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, dan kurikulum. Tanpa mengabaikan faktor yang lain, guru dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah menempati kedudukan yang sangat penting sebagai subyek pendidikan dan sangat menentukan keberhasilan serta kualitas pendidikan.

Kualitas pendidikan salah satunya tergantung kepada guru, karena gurulah yang berada di baris terdepan dalam pembangunan pendidikan. Bagusnya kurikulum dan program serta lengkapnya sarana-prasarana belum menjamin kualitas pendidikan dapat meningkat tanpa adanya peran guru yang menghidupkan kurikulum dan sebagai pengguna sarana-prasarana itu.

Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang, dan tentunya tidak lain berkaitan dengan kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdianya. Sorotan tersebut lebih bermuara kepada ketidakmampuan guru didalam pelaksanaan proses pembelajaran, sehingga bermuara kepada menurunnya mutu pendidikan. Kalaupun sorotan

itu lebih mengarah kepada sisi-sisi kelemahan pada guru, hal itu tidak sepenuhnya dibebankan kepada guru, dan mungkin ada system yang berlaku, baik sengaja ataupun tidak akan berpengaruh terhadap permasalahan.

Banyak hal yang perlu menjadi bahan pertimbangan bagaimana kinerja guru akan berdampak kepada pendidikan bermutu. Jika melihat sisi lemah dari system pendidikan nasional kita, dengan pergantian kurikulum pendidikan, maka secara langsung atau tidak akan berdampak kepada guru itu sendiri. Sehingga perubahan kurikulum dapat menjadi beban psikologis bagi guru, dan mungkin juga akan dapat membuat guru frustrasi akibat perubahan tersebut. Hal ini sangat dirasakan oleh guru yang memiliki kemampuan minimal, dan tidak demikian halnya guru profesional.

Guru yang baik apabila dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi, namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, menurut Sondang. P Siagian (2013:35-36), yaitu;

- 1) Kemampuan mereka,
- 2) Motivasi,
- 3) Dukungan yang diterima,
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan,
- 5) Hubungan mereka dengan organisasi. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Pendapat lain mengenai faktor yang memengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2015:72) antara lain;

- 1) Faktor kemampuan (*ability*). Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya,
- 2) Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

Menurut Renstra Kemendikbud 2015 -2019 menjelaskan bahwa Salah satu faktor penting dalam penilaian kinerja guru adalah tingkat rata-rata ketidakhadiran guru yang pada tahun 2013 mencapai 10% (Studi ACDP), dimana angka ketidakhadiran guru lebih tinggi pada (i) guru laki-laki; (ii) guru yang mengajar pada lebih dari satu sekolah; (iii) guru yang mengajar di sekolah terpencil; (iv) sekolah yang sarana-prasarananya tidak memadai; (v) sekolah yang belum mencapai SPM; (vi) kepala sekolah yang juga sering absen dan tidak menjadi panutan; (vii) sekolah yang jarang dikunjungi oleh pihak dinas pendidikan kabupaten; dan (viii) sekolah yang komite sekolahnya kurang aktif. Sekolah di mana angka ketidakhadiran guru tinggi,

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan serta keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Pengembangan sumber daya manusia sangat terkait dengan kegiatan perencanaan, program pembangunan, pelaksanaan dan pengendalian serta

pengawasan terhadap sumber daya manusia. Memberi kesempatan belajar kepada guru yang dibarengi dengan asumsi bahwa hasil yang dicapai adalah positif, pada prinsipnya telah memberikan peluang terhadap peningkatan kemampuan dan kompetensi sumber daya manusia (SDM). Kondisi demikian proses belajar tersebut hanyalah akan memberikan seseorang suatu potensi untuk melakukan suatu pekerjaan dengan cara atau metode yang berbeda dan dengan kualitas yang lebih baik (Mulyasa 2014:4). “Penataan sumber daya tersebut perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi. Lebih lanjut Mulyasa mengatakan pengembangan system pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena sebagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada saat ini belum mampu menghasilkan sumber daya yang sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan”.

Faktor-faktor internal pada diri guru yang berpengaruh terhadap kinerja guru diantaranya: Pengetahuan tentang lingkungan kerja, Motivasi kerja, Kesadaran, dan Sikap, serta Efikasi diri, Teng Lung Kiu (2014:23). Guru yang mempunyai efikasi diri tinggi lebih bersedia menerima inovasi dalam sistem pendidikan dan percaya kepada kemampuan diri, komitmen terhadap kerja dan menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik (Yusuf dkk, 2013:76). Guru yang mempunyai efikasi diri tinggi akan lebih optimis apabila berhadapan dengan kurikulum baru dan akan menjadi pendorong utama dalam mengembangkan kemampuan mengajar guru. Efikasi

diri guru adalah satu fenomena khusus yang dapat dipandang sebagai salah satu kontributor terhadap proses belajar dan mengajar yang efektif.

Pendapat senada dikemukakan pula oleh Luthans (2014:12) bahwa profil individu berkinerja tinggi adalah individu berefikasi tinggi yang selalu; pertama sungguh-sungguh menjalankan tugas, kedua memberikan usaha maksimal untuk menyelesaikan tugas, ketiga pantang mundur menghadapi tantangan, keempat memiliki pemikiran dan perkataan yang positif, dan kelimatahan terhadap stress serta kekalahan.

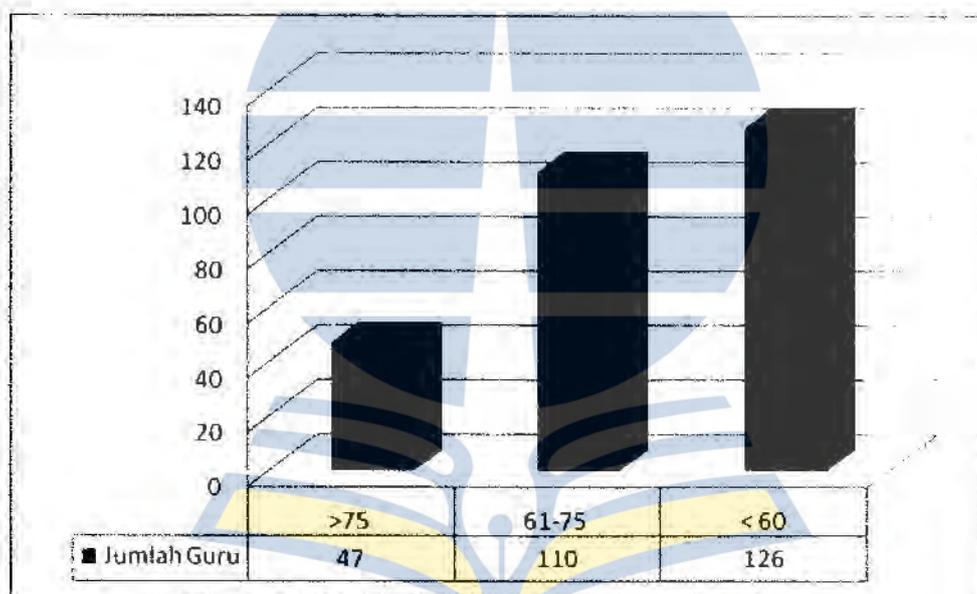
Saat ini kinerja guru di Indonesia masih banyak mengalami kekurangan terutama dalam kompetensi dan kemampuannya dalam mengajar. Hal inilah yang secara tidak langsung sangat mempengaruhi kualitas pendidikan di Indonesia. Guru sebagai penopang utama pendidikan seharusnya sudah harus bisa menjadi profesional dan memiliki kompetensi yang bagus agar dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas.

Pernyataan tersebut sesuai dengan yang peneliti dapatkan di tempat penelitian berdasarkan informasi yang diperoleh dari ketua K3S Kecamatan Dramaga bahwa hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) pada tahun 2015 berdasarkan penilaian kinerja guru yang meliputi 1) Penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran, 2) Pelaksanaan proses pembelajaran 3) Pelaksanaan evaluasi pembelajaran, 4) Pelaksanaan pembimbingan siswa, ternyata hasil penilaian menunjukkan nilai PKG masih di bawah rata-rata yaitu 41,729, artinya masih diperlukan pengembangan kerja guru agar memperoleh kinerja mengajar yang optimal Hal tersebut didukung dengan

data lain yang diperoleh pada studi pendahuluan, yaitu didapatkan data rekapitulasi penilaian kerja guru sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Nilai Hasil Penilaian Kerja Guru**  
**Kecamatan Dramaga**

Nilai PKG	Jumlah Guru
>75	47
61-75	110
< 60	126
<b>Jumlah</b>	<b>283</b>



**Gambar 1.1**  
**Grafik Pencapaian Hasil UKG di Kecamatan Dramaga**

Menurut Mangkunegara (2014:241), ada beberapa indikator yang dapat dilihat peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar-mengajar. Indikator kinerja tersebut adalah:

1. Kemampuan merencanakan belajar mengajar. Kemampuan ini meliputi:
  - a) Menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan.

- b) Menyesuaikan analisa materi pelajaran
  - c) Menyusun program semester
  - d) Menyusun program atau pembelajaran
2. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar kemampuan ini meliputi:
- a) Tahap pra intruksional
  - b) Tahap intruksional
  - c) Tahap evaluasi dan tidak lanjut
3. Kemampuan mengevaluasi Kemampuan ini meliputi:
- a) Evaluasi normatif
  - b) Evaluasi formatif
  - c) Laporan hasil evaluasi
  - d) Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

Jadi menurut penulis, kinerja guru yang terdapat di atas merupakan indikator positif dari kinerja guru. Sedangkan kinerja guru yang bersifat negatif meliputi, guru belum menguasai penyusunan program semester, guru belum melaksanakan pra intruksional, dan guru tidak memperhatikan evaluasi yang bersifat normatif.

Selain faktor-faktor internal diatas kinerja guru dipengaruhi faktor-faktor eksternal diantaranya adalah persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah, Pratiwi (2013:101). Dalam upaya untuk mengoptimalkan kinerja guru, persepsi guru terhadap lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan. "Persepsi merupakan proses kognitif kompleks yang menghasilkan gambaran dunia yang unik, yang mungkin agak berbeda dari

realita” (Luthans, 2006:98). Adanya persepsi ini, guru mempunyai gambaran mengenai lingkungan kerjanya yang dapat menimbulkan reaksi akibat persepsi tersebut dalam bentuk kerja atas tugas-tugas seorang guru.

Penelitian Sri Wulandari (2014:78) tentang pengaruh persepsi kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MI di Kecamatan Pamijahan-Bogor, terdapat hubungan positif antara persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru. Artinya setiap terjadi variasi yang kearah positif dari persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah. Penelitian dari Made Krisna Andi Putra, dkk (2014:67) tentang pengaruh persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Siti Maria Uzlah (2015:16) dalam penelitiannya yang berjudul hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan atasan dengan kepuasan kerja pegawai puskesmas mekar baru menemukan adanya hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang digunakan oleh seseorang pemimpin yang mempengaruhi perilaku bawahannya dalam bekerja (Rusyan,2013:34). Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik bawahan akan dapat membentuk suasana kerja yang baik dan meningkatkan motivasi kerja bawahan sehingga bawahan akan dapat menunjukkan kinerja terbaiknya (Permata, 2014:45). Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi, sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya

kepemimpinan atasannya (Hardini, 2001 dalam Suranta, 2013:122). Suranta dan Tampubolon (2014:78) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi berdasarkan data dari Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor, tentang Guru Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Dramaga Kabupaten Bogor, ternyata kinerja guru SD masih rendah. Hal tersebut ditunjukkan dari rata-rata hasil penilaian kinerja guru SD di Kecamatan Dramaga oleh Pemerintah Kabupaten Bogor bekerjasama dengan Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor Tahun 2016 menunjukkan bahwa kinerja guru SD di Kecamatan Dramaga Kabupaten Bogor relatif rendah yaitu rata-rata sebesar 41,72%. Hal itu berdasarkan rata-rata hasil penilaian observasi 4 Standar Nasional Pendidikan yang diperoleh dalam bentuk persentase sebagai berikut:

- 1) Standar Isi: persentase yang diperoleh sebesar (77,21%) meliputi aspek: Menjabarkan kompetensi dasar (74,70%); Mengembangkan dan mengorganisasikan materi, media pembelajaran, dan sumber belajar (75,40%); Merencanakan skenario kegiatan pembelajaran (80,60%); Merancang pengelolaan kelas (73,65%); Merencanakan prosedur dan jenis, serta menyiapkan alat penilaian (76,80 %); Tampilan dokumen rencana pembelajaran (81,20%); dan Kesesuaian KTSP dengan kondisi sekolah (78,14%).
- 2) Standar Proses: yang diperoleh sebesar (75,66%) meliputi aspek: Mengelola ruang dan fasilitas pembelajaran (78,89%), Melaksanakan kegiatan pembelajaran (74,65%); Mengelola interaksi kelas (73,80%); Bersikap terbuka dan luwes serta membantu mengembangkan sikap positif peserta didik terhadap belajar (75,80%); Mendemonstrasikan kemampuan khusus dalam pembelajaran (60%); dan Melaksanakan evaluasi proses dan hasil belajar (76%).
- 3) Standar Kompetensi Lulusan; yang diperoleh sebesar (64,21%) meliputi aspek; Kondisi peserta didik (60,21%); Prestasi akademik (55,50%); Prestasi non akademik (65,53%); dan Kepribadian (75,60%).
- 4) Standar Penilaian; yang diperoleh sebesar (72,91%) meliputi aspek; Satuan Pendidikan UTS, UAS, UKK (70,94%); Pendidik: Ulangan

harian, portofolio, tugas, remedial (72,20%); dan 3) Pemerintah: Ujian Nasional (75,60%). Sedangkan faktor kompetensi guru-guru SD yang ada di Kecamatan Dramaga Kabupaten Bogor salah satunya digambarkan dengan kelayakan mengajar guru yang harus berijasah SI dan akta IV serta mengajar sesuai dengan disiplin ilmu atau jurusannya.

Apabila masalah ini tidak mendapat perhatian dan dibiarkan oleh para pendidik termasuk kepala sekolah, maka kualitas proses pembelajaran akan tetap rendah, sehingga mustahil upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan akan mencapai hasil yang signifikan. Pada akhirnya harapan masyarakat pada sekolah atau lembaga pendidikan agar menghasilkan lulusan atau sumber daya manusia yang berkualitas hanya merupakan angan-angan belaka.

Berdasarkan paparan di atas, betapa pentingnya kinerja guru dalam proses pendidikan menuju hasil pendidikan yang lebih baik. Untuk itu perlu dikaji, upaya peningkatan kinerja guru dilihat dari faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerjanya khususnya guru-guru SD di Kecamatan Dramaga Kabupaten Bogor

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja ?
2. Apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kinerja ?
3. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri secara bersama-sama dengan kinerja ?

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari kegiatan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja.
2. Untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan kinerja.
3. Untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri secara bersama-sama dengan kinerja.

### D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan hubungan yang lebih baik antara kepemimpinan kepala sekolah, efikasi diri guru dan kinerja guru SD di Kecamatan Dramaga Kabupaten Bogor, juga bermanfaat untuk masyarakat, guru, kepala sekolah, serta Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor, yang secara garis besar dapat digambarkan sebagai berikut:

#### 1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat:

- a. Memperkaya ilmu pengetahuan dan wawasan tenaga pendidik dalam meningkatkan pemahaman pentingnya kepemimpinan dan efikasi diri guru yang kondusif untuk meningkatkan kinerja guru.
- b. Sebagai informasi untuk dijadikan bahan pertimbangan guru dan kepala sekolah dalam mengimplementasikan konsep kepemimpinan dan efikasi diri guru yang kondusif berkaitan dengan upaya perwujudan kinerja guru yang lebih baik.

## 2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan:

- a. Bagi guru; guru diharapkan dapat menciptakan budaya sekolah yang kondusif dan memiliki motivasi kerja tinggi yang dapat mendukung peningkatan kinerja khususnya dalam mengajar, membimbing, dan mendidik peserta didik yang berkualitas.
- b. Bagi Kepala Sekolah; hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi upaya-upaya yang mendorong terwujudnya kinerja guru yang maksimal, harmonis dan kooperatif sehingga kualitas pendidikan umumnya dan kualitas proses pembelajaran di sekolah pada khususnya lebih meningkat.
- c. Bagi Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor, diharapkan dapat mencari terobosan dan upaya positif untuk meningkatkan kinerja guru SD di Kecamatan Dramaga Kabupaten Bogor dalam rangka mewujudkan pendidikan yang berkualitas.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Kinerja

###### a. Pengertian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2015:76) menyatakan kinerja adalah *penampilan kerja*, dapat juga dipahami sebagai hasil dari sebuah proses pekerjaan.

Riduan (2014:23) menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kemudian Senada dengan pendapat di atas, Suwatno (dalam Barnawi & Arifin, 2016:45) mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja nyata yang ditampilkan seseorang setelah menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Selanjutnya, menurut Suntoro (dalam Pabundu Tika, 2015 : 67) mengemukakan bahwa kinerja adalah capaian hasil dari seseorang atau kelompok dalam sebuah unit/organisasi dalam rangka mencapai tujuan unit/organisasi. Pendapat lain dari Hasibuan (2002:160), Kinerja merupakan capaian kerja seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya. Wibowo (2010 : 7) mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”

Tugas pokok dari seorang guru di sekolah adalah mengajar, selain itu dituntut juga untuk menyelesaikan tugas-tugas lainnya yaitu menyelesaikan administrasi yang berhubungan dengan mengajar.

Berkenaan dengan itu kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru yaitu : menguasai bahan mengajar, kemampuan mengolah kelas, memilih dan menggunakan media pembelajaran, menguasai, mengelola KBM, melaksanakan evaluasi pembelajaran, melakukan pelayanan bimbingan dan konseling, mengerjakan administrasi pembelajaran, memanfaatkan penelitian untuk keperluan pengajaran selanjutnya.

Guru yang memiliki kinerja tinggi akan senantiasa berperilaku baik dan berprestasi dalam tugasnya sebagai guru.

Dari penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa jabatan guru merupakan jabatan profesional dan pemegang sepenuhnya kualifikasi tertentu. Kriteria jabatan profesional untuk analisis kinerja profesi guru dalam penampilan aktual dalam proses belajar mengajar menurut Udin Syaefudin Saud (2014:50) minimal memiliki kemampuan:

- (1) Memahami landasan pendidikan.
- (2) Mampu mengelola kelas
- (3) Menguasai bahan ajar.
- (2) Mampu mengelola KBM.
- (4) Dapat menggunakan media pembelajaran.
- (5) Mampu melaksanakan administrasi pembelajaran.
- (7) Mampu melakukan layanan bimbingan dan Penyuluhan
- (8) Mampu melaksanakan evaluasi pembelajaran
- (10) Mampu melakukan penelitian pendidikan.

Pemberian tugas kepada guru untuk merumuskan tujuan hasil belajar merupakan unsur kinerja guru, karena kemampuan guru dalam merumuskan tujuan indikator hasil belajar dapat berkembang dan dapat ditingkatkan. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan guru menetapkan materi sesuai dengan tujuan pembelajaran. Penentuan materi didasarkan pada KTSP (kurikulum tingkat satuan pendidikan), yang dibuat oleh sekolah masing-

masing disesuaikan dengan tingkat kesukaran, keterkaitan dengan materi yang sebelumnya. Guru pun diberi kebebasan untuk memilih menggunakan media pembelajaran yang sesuai dengan materi ajar. Kepercayaan kepada guru untuk menentukan media pengajaran akan meningkatkan kinerja guru, karena merasa tugas yang dilakukannya sesuai dengan keadaan dan situasi kelas yang dihadapinya.

Evaluasi dilakukan untuk mengukur tingkat keberhasilan siswa, berupa test lisan, penugasan tertulis, *performance*, portopolio, penilaian dapat berupa penilaian afektif, kognitif, psikomotor, maupun penilaian sikap tergantung pada tujuan pengajaran. Guru yang diberi tanggung jawab menggunakan jenis evaluasi yang sesuai dengan kompetensi dasar materi pelajaran. Disamping penggunaan metoda dan media pengajaran yang tepat, komponen proses pembelajaran sangat memegang peranan penting dan harus sangat diperhatikan. Media pengajaran berfungsi sebagai sarana yang memudahkan siswa menerima materi pelajaran.

Uraian di atas menunjukkan betapa pentingnya pemberian tanggung jawab kepada guru untuk mengelola proses pembelajaran. Pemberian tanggung jawab kepada guru merupakan salah satu faktor kinerja guru. Masing-masing elemen secara teoritis berpengaruh terhadap kinerja guru, guru tidak akan bekerja dengan baik jika tidak memiliki kemampuan. Oleh karena itu pengetahuan dan pemahaman tentang bidang tugas yang dikerjakan harus saling mendukung untuk memperoleh hasil pekerjaan yang baik.

Kinerja guru dapat diukur dan dinilai dari kompetensi yang dimiliki dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, pemberian tugas kepada siswa, penilaian dan evaluasi proses pembelajaran, berinteraksi dan berkomunikasi dengan siswa, serta membimbing dan memberikan motivasi pada siswa.

#### **b. Standar Kinerja**

Standar kinerja adalah acuan untuk mengukur hasil kerja. Menurut Ivancevich dalam Suryosubroto (2013:22) patokan tersebut meliputi:

- (a) Mengacu pada penggunaan sumber daya
- (b) Mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya.
- (c) Mengacu pada ukuran hasil
- (c) Mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan.

Selanjutnya, Syaiful Sagala (2013:20) menjelaskan bahwa standar kinerja guru adalah:

- (a) Dapat menyiapkan perencanaan pembelajaran
- (b) Dapat menggunakan media pembelajaran;
- (c) Memiliki kemampuan memimpin
- (d) Dapat bekerja dengan siswa
- (e) Mampu melibatkan siswa dalam kegiatan pembelajaran

Menurut Suryosubroto (2013:87) kemampuan yang harus dimiliki oleh guru, antara lain:

- (a) Mampu mengelola kelas dengan baik
- (b) Menguasai bahan ajar

- (c) Menguasai landasan pendidikan
- (d) Mampu mengelola KBM
- (e) Mampu melaksanakan kegiatan BP/BK
- (f) Mampu menggunakan media pembelajaran
- (g) Mampu membuat administrasi pembelajaran
- (h) Mampu melakukan evaluasi pembelajaran

### c. Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2015:112) penilaian kinerja merupakan kegiatan terstruktur untuk: (a) Menilai (b) Mengukur, dan (c) Memengaruhi perilaku

Melalui penilaian itu kita dapat mengetahui apakah pekerjaan itu sudah sesuai atau belum dengan standar kinerja yang telah disusun sebelumnya.

Menurut Hasibuan (dalam Barnawi & Arifin, 2016:226) penilaian kinerja adalah proses evaluasi terhadap hasil kerja seseorang. Penilaian kinerja guru adalah evaluasi terhadap kegiatan yang dilakukan guru dalam proses belajar dan mengajar dalam rangka untuk mencapai tujuan pendidikan.

Menurut Supriyadi (2014:47), tujuan penilaian kinerja yaitu untuk:

1. Mendorong agar karyawan memiliki tanggung jawab
2. Mengetahui tingkat prestasi
3. Pemberian imbalan bagi karyawan.
4. Membedakan karyawan yang satu dengan yang lain.
5. Mengembangkan SDM dalam rangka:
  - a) Promosi, kenaikan jabatan.
  - b) Penguasaan kembali
  - c) Pelatihan

6. Memperkuat hubungan karyawan dengan supervisor
7. Meningkatkan etos kerja.
8. Meningkatkan motivasi kerja.
9. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM dan keputusan perencanaan suksesi.
10. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karier selanjutnya.
11. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektifitas.
12. Menetapkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai.
13. Sebagai sumber informasi untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan gaji-upah-insentif-kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.
14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
16. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM.
17. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
18. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
19. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi atau hadiah. Secara spesifik penilaian kinerja bertujuan untuk:

- a. Mengenalai SDM yang perlu dilakukan pembinaan.
  - b. Menentukan kriteria tingkat pemberian kompensasi.
  - c. Memperbaiki kualitas pelaksanaan pekerjaan.
20. Memperoleh umpan balik atas hasil prestasi karyawan
21. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.

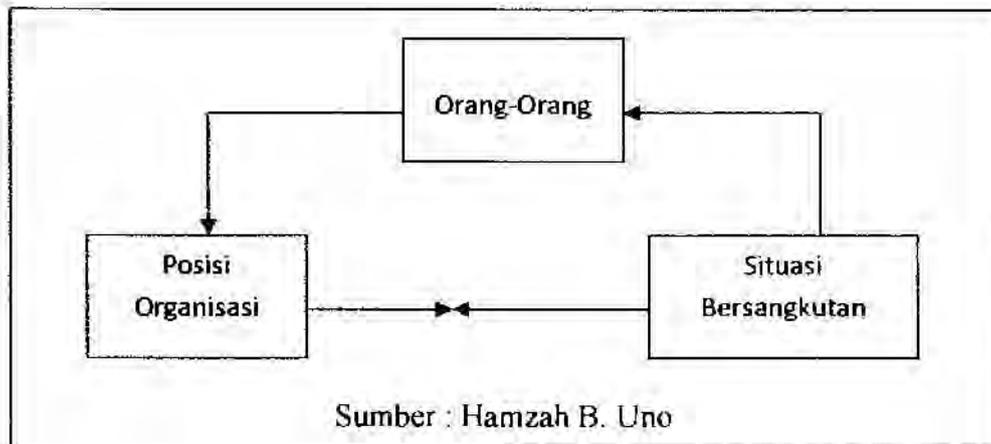
Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disintesis bahwa kinerja merupakan nilai dari seperangkat perilaku yang bersifat positif atau negatif dalam memberikan kontribusi baik secara kuantitas maupun kualitas dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **2. Kepemimpinan Kepala Sekolah**

### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Banyak definisi kepemimpinan yang dikemukakan para ahli (Dalam Hamzah B.U.,2014:54), menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kecakapan seorang pemimpin dalam memengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dipihak lain Massi dan Douglas mengemukakan bahwa seorang pemimpin memiliki determinan kepemimpinan yang terdiri atas satu orang dua posisi dan tiga situasi atau tempat yang tergambar sebagai berikut :



**Gambar 2.1.**  
**Bagan Determinan Kepemimpinan**

Berdasarkan gambar bagan di atas terlihat kepemimpinan meliputi :

1. Orang-orang
2. Pekerja dari sebuah organisatoris
3. Timbul dari sebuah situasi yang spesifik

Konsep kepemimpinan memusatkan perhatian pada factor orangnya, terutama ciri pribadi. Penelitian yang dilakukan Hollander mengungkapkan ciri seseorang yang cocok jadi pemimpin:

- 1 Cenderung sesuai secara psikologis
- 2 Cenderung memiliki nilai yang baik
- 3 Cenderung memiliki interaksi yang baik
- 4 Cenderung lebih banyak memberikan penjelasan
- 5 Cenderung memimpin dalam menaksirkan dalam situasi

Faktor posisi pada dasarnya menekankan bahwa seseorang yang menjadi pemimpin mempunyai gambaran tentang bagaimana dia harus bertindak dalam posisi tertentu (konsep peranan). Dipihak lain, dalam posisi

tertentu seorang pemimpin membayangkan bagaimana seorang individu bertindak dalam posisi kepemimpinannya (harapan tentang peranan).

Faktor tempat dan situasi menekankan pada situasi yang berbeda, memerlukan pemimpin yang berbeda, ciri pribadi yang berbeda pula.

Menurut Patras (2017) bahwa kepemimpinan adalah tindakan yang dilakukan seorang pemimpin agar tercapai kesuksesan dan kepuasan organisasi, dengan aspek-aspek sebagai berikut: pengarahan, pemberian dukungan, partisipasi dan pemberian penghargaan pada prestasi.

Guna lebih memahami makna dari kepemimpinan, berikut dikemukakan beberapa teori yang dikemukakan oleh Pasolong (2013 : 200-201) mengenai hal dimaksud :

- 1 Yulk mendefinisikan “kepemimpinan sebagai suatu sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari suatu jabatan administrative, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh”.
- 2 Nawawi mendefinisikan kepemimpinan sebagai “kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi, dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan”.
- 3 Menurut Gary A. Yulk mengemukakan bahwa “Kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok, suatu tujuan yang ingin dicapai bersama (share goal)”.
- 4 Oteng Sutisna mengemukakan bahwa “Kepemimpinan sebagai istilah umum mungkin dapat dirumuskan sebagai proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha-usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu”.
- 5 Menurut Soekarto, Kepemimpinan berarti “kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu kecapaian sesuatu maksud atau tujuan-tujuan tertentu”.

Kepala Sekolah dapat diartikan sebagai tenaga guru yang diberi tugas tambahan sebagai manajer, supervisor dan pengembang wirausaha di sekolah.

Pengertian kepala sekolah di atas, menunjukkan pentingnya peranan kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah guna mencapai tujuan.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh kepala sekolah yang diproyeksikan ke dalam bentuk kegiatan pendidikan baik dengan cara mempengaruhi, membimbing, menggerakkan dan mengarahkan para guru, karyawan juga termasuk orang-orang yang berada di lingkungan sekolah.

#### **b. Fungsi dan Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Dalam kedudukannya sebagai pemimpin dalam organisasi maupun lembaga pendidikan, seorang pemimpin memiliki sekumpulan peranan yang kompleks. Dalam kaitannya dengan peran, seorang pemimpin dapat mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada para bawahannya sesuai dengan kedudukan mereka.

Peranan timbul karena seorang pemimpin atau kepala sekolah memaklumi bahwa ia mempunyai lingkungan yang merupakan satu kesatuan kerja yang saling berinteraksi, sehingga kepala sekolah dituntut untuk memposisikan diri berdasarkan pada peranan yang semestinya dilakukan, sebagaimana telah disinggung dalam bab terdahulu, bahwa peranan seorang pemimpin dapat dijelaskan sebagai seperti yang dikemukakan oleh Ngalim Purwanto (2015: 65-67), sebagai berikut :

1. Sebagai pelaksana (*executive*); hendaknya berusaha menjalankan fungsinya sesuai ketentuan-ketentuan yang berlaku, termasuk dalam penyusunan dan merealisasikan program yang telah ditetapkan .
2. Sebagai perencana (*planner*); harus membuat dan menyusun perencanaan yang efektif sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.
3. Sebagai seorang ahli (*expert*); disini pemimpin dituntut sebagai sumber informasi, sumber keahlian, keterampilan dan kemampuan. Dalam kaitan

- ini kepala sekolah diharapkan mempunyai pengetahuan yang luas, kemampuan dan keterampilan yang tinggi.
4. Mewakili lembaga pendidikan, hendaknya menjaga sikap dan prilakunya, karena yang harus disadari adalah bahwa sikap dan perilaku positif maupun negatif akan mempengaruhi lembaga yang dipimpinnya.
  5. Bertindak sebagai pemberi imbalan dan hukuman (purveyor of rewards and punishment); hakekat pemberian imbalan dan hukuman, adalah untuk mempertegas akan kebenaran dan kesalahan suatu tindakan. Untuk memberi imbalan dan hukuman perlu didasarkan pada alasan-alasan tertentu yang terkait dengan pelaksanaan tugas. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan motivasi kepada para bawahan yang giat bekerja, sebaiknya kepala sekolah harus berani menghukum bawahannya yang berbuat merugikan lembaga.
  6. Bertindak sebagai wasit dan penengah (arbitrator dan mediator); bila terjadi segala bentuk perselisihan antara para anggota maupun pengaduan-pengaduan terutama yang terkait dengan organisasi, kepala sekolah harus mampu mengambil sikap dengan tegas tanpa keterpaksaan dan pilih kasih dalam arti tidak mementingkan salah satu pihak. Selain itu kepala sekolah hendaknya bersikap dalam menyelesaikan permasalahan yang ada.
  7. Merupakan lambang kelompok, sehingga baik buruk tindakannya akan tercermin pada lembaganya.
  8. Sebagai pencipta/memiliki cita-cita (ideologist); Seorang kepala sekolah hendaknya memiliki ideology yang maju yang dapat direalisasikan dengan konsep-konsep yang matang dan demi pencapaian tujuan lembaga.
  9. Bertindak sebagai seorang ayah, kepala sekolah hendaknya mencerminkan tindakan seorang ayah terhadap para siswa, guru, karyawan (warga sekolah).

Menurut Kartono (2015:81), fungsi kepemimpinan ialah: “Memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi. Menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi/pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan”.

Menurut Ngalim Purwanto (2015: 67-69) fungsi kepemimpinan antara lain sebagai berikut :

1. Motivator adalah untuk mendorong manusia melakukan sesuatu dan menentukan sesuatu arah dari perubahan, juga sebagai proyeksi dalam

menentukan perbuatan apa yang harus dikerjakan guna mencapai tujuan. Sesuai dengan fungsinya kepala sekolah harus mampu untuk mendorong dan menggerakkan semangat para guru dalam mencapai tujuan pendidikan,

2. Organisator adalah aktivitas menyusun dan membentuk hubungan-hubungan kerja antara orang-orang, sehingga terwujud suatu kesatuan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.
3. Komunikator merupakan hal yang sangat penting dalam melaksanakan suatu program pendidikan. Fungsi komunikator aktivitas dari seorang pemimpin dalam menyebarkan dan menyampaikan gagasan dan maksud keseluruhan struktur organisasi. Proses komunikasi ini tidak hanya untuk menyalurkan pikiran-pikiran, gagasan-gagasan dan maksud-maksud secara lisan atau tertulis akan tetapi juga untuk membangun kepercayaan dengan para bawahan.
4. Supervisor merupakan aktivitas-aktivitas untuk menentukan kondisi-kondisi atau syarat-syarat yang esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan. Tujuan pengawasan atau supervise adalah mengembangkan situasi belajar mengajar dengan jalan membantu guru-guru agar mereka mampu memecahkan persoalan-persoalan yang mereka hadapi.
5. Administrator sebagai pengelolaan pengajaran pengelolaan kepegawaian, pengelolaan kemuridan, pengelolaan gedung dan halaman, pengelolaan keuangan.
6. Evaluator merupakan aktivitas untuk meneliti dan mengetahui sampai dimana pelaksanaan yang dilakukan dalam proses keseluruhan organisasi mencapai hasil sesuai dengan rencana atau program yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan. Sebagai evaluator, kepala sekolah hendaknya memberikan pengarahan kepada guru, untuk dapat menjabarkan tujuan umum menjadi tujuan yang lebih rinci dan praktis sehingga akan memudahkan penilaian keberhasilan proses belajar mengajar.

Sementara itu menurut Usmara (2016:299), agar kelompok berjalan

dengan efektif, seseorang harus melaksanakan dua fungsi utama yakni:

*Pertama*, fungsi-fungsi yang berhubungan dengan tugas (Task-related) pemecahan masalah, yang menyangkut pemberian sasaran penyelesaian, informasi dan pendapat. *Kedua*, fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok (group maintenance) atau sosial yang mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar, persetujuan dengan kelompok lain, penengah perbedaan pendapat, dan sebagainya.

Fungsi-fungsi yang telah diuraikan di atas harus betul-betul diperhatikan oleh seorang pemimpin. Dengan memahami dan memperhatikan

fungsi-fungsi tersebut, maka bawahan pun akan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya secara baik. Dengan kata lain dapat meningkatkan kinerja guru dan pada akhirnya akan berimplikasi terbentuknya kepemimpinan yang efektif sehingga meningkatkan kualitas lembaga pendidikan.

Dari uraian di atas bahwa salah satu inti kesuksesan suatu lembaga pendidikan terletak pada kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah harus berkompoten, berkualitas, energik, berkemauan keras, memiliki inisiatif dan realistis serta diikuti oleh penerusnya untuk memajukan lembaga pendidikan.

Menurut Ngilim Purwanto (2014:29) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kepemimpinan adalah :

1. Pengetahuan tentang tugas kepala sekolah untuk menjalankan kepemimpinannya. Disamping itu juga usaha menambah pengetahuan tentang kepemimpinan yang dilakukan selama dia menjabat sebagai pemimpin.
2. Kepribadian bawahan.
3. Jenis tugas yang dibebankan kepadanya.
4. Kepribadian pemimpin
5. Sanksi-sanksi yang ada di tangan pemimpin.

Dari kelima faktor yang mempengaruhi perilaku pemimpin di atas akan berimplikasi pada tipe atau gaya kepemimpinannya. Karena hal tersebut akan dicerminkan dalam setiap sikap dan perilakunya. Dengan demikian kita dapat menentukan bentuk tipe atau gaya kepemimpinan yang dijalankan. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dapat memperhatikan dan memperbaiki perilaku diri sehingga tercapai kepemimpinan yang positif dan efektif.

### c. **Tipologi Kepemimpinan**

Menurut Harbani Pasolong (2013:206) :

Disetiap usaha mempengaruhi sikap dan perilaku orang lain, berarti kegiatan tersebut merupakan aktivitas kepemimpinan. Jika kepemimpinan tersebut terjadi dalam lembaga pendidikan, maka seorang pemimpin harus membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat keberhasilan yang tinggi. Oleh karena itu pemimpin perlu memikirkan cara-cara atau teknik dalam rangka mencapai tujuan lembaga pendidikan. Cara atau teknik inilah yang disebut dengan tipe atau gaya kepemimpinan.

Menurut Azis Wahab (2013:29-30) tipe kepemimpinan yang pokok, atau dapat juga disebut ekstrim ada tiga yaitu "Otokratis, Laissez Faire dan Demokratis".

#### **1. Tipe Otoriter**

Yakni semua kebijakan atau "policy" dasar ditetapkan oleh pemimpin atau kepala sekolah seorang diri dan pelaksanaannya selanjutnya dibebankan kepada bawahannya. Kepala Sekolah atau pemimpin bersifat berkuasa karena semua perintah, pemberian dan pembagian tugas dilakukan tanpa dimusyawarahkan terlebih dahulu dengan para bawahannya. Pemimpin cenderung membatasi hubungan dengan anggotanya staf kerjanya dalam situasi-situasi formal, dan senantiasa ingin berkuasa absolute, tunggal dan merajai keadaan.

#### **2. Tipe Laissez Faire**

Pemimpin memberikan kebebasan untuk melaksanakan tugas dan mengambil keputusan kepada bawahannya. Mereka mengambil keputusan-keputusan penetapan prosedur-prosedur kerja, menetapkan dengan siapa ia hendak bekerja sama, dalam penetapan prosedur kerja tersebut tanggung jawab sepenuhnya berada di tangan anggota. Di dalam tipe kepemimpinan ini, struktur organisasi biasanya tidak jelas, sehingga akan menimbulkan kekacauan atau bentrokan-bentrokan dalam pelaksanaan tugas.

#### **3. Tipe Demokratis/Musyawaharah**

Soekarto Indrafachrudin menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai diktator melainkan sebagai pemimpin di tengah-tengah anggota kelompoknya.

Oleh karena itu kepala sekolah hendaknya dalam menjalankan kepemimpinannya selalu menghubungkan dirinya bersama bawahannya dan sebaliknya bawahannya bersama pimpinannya.

Dari uraian sifat-sifat kepemimpinan di atas diharapkan agar seorang kepala sekolah itu berbudi luhur dan memiliki sifat-sifat yang utama, sehingga dia bisa menjadi panutan bagi para guru dan anak didik serta para staf yang ada di dalam lingkungan sekolah. Di samping itu bisa membawa para bawahannya pada kesejahteraan dan menimbulkan rasa saling memiliki terhadap sekolah.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat disintesis bahwa kepemimpinan adalah perilaku atau aktivitas seseorang dalam memotivasi, memengaruhi, mengarahkan dan mengarahkan orang lain untuk keperluan pencapaian tujuan.

### **3. Efikasi Diri**

#### **a. Pengertian Efikasi Diri**

Menurut Bandura (2017:65) Efikasi diri merupakan bagian penting dalam teori sosial kognitif atau efikasi diri sebagai kepercayaan terhadap kemampuan dirinya untuk mencapai hasil. Bandura (2017) mengartikan bahwa keyakinan diri adalah kepercayaan diri seseorang dalam menghadapi berbagai situasi. Keyakinan diri tidak dapat lepas dari kegiatan seseorang.

Sedangkan Baron dan Byrne dalam Gbufron (2014:73) menyatakan bahwa efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetisi dirinya untuk melakukan tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.

Stajkovic dan Luthans (2006:249), berpendapat bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk

memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu. Efikasi diri sebagai representasi mental individu atas realita, yang merupakan pengalaman-pengalaman masa lalu dan masa kini, yang akan disimpan dalam memori dengan jangka panjang (Maryati, 2008:99).

Alwisol (2014:284) dalam teori sosialnya. Beliau mendefinisikan efikasi diri: *“Perceived self efficacy is defined as peoples’s beliefs about their capabilities to produce designited levels of performance that exercise influence over events that affect their lives. Self efficacy beliefs determine how people feel, think, motivate themselves and behave.”*

Menurut Hidayat (2017) efikasi diri adalah keyakinan dari dalam diri seseorang untuk mengetahui kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri**

Bandura (2017:352) menyatakan bahwa hal-hal yang mempengaruhi efikasi diri pada diri individu yaitu:

##### **1. Pengalaman menguasai sesuatu**

Pengalaman adalah salah satu yang mempengaruhi efikasi diri

Pengalaman mempunyai enam dampak yaitu: meningkatkan efikasi diri secara proporsional, tugas dapat di selesaikan dengan baik, menurunnya kegagalan, kegagalan tidak menimbulkan emosi, kegagalan mengukuhkan rasa menguasai diri, kegagalan yang terjadi mempunyai dampak sedikit.

## 2. Modeling social

Modeling sosial yaitu *vicarious experiences*, secara umum dampak dari modeling sosial tidak sekuat dampak yang di berikan oleh performa pribadi dalam meningkatkan level efikasi diri, tetapi mempunyai dampak yang kuat saat memperhatikan penurunan efikasi diri.

## 3. Persuasi social

Dampak dari sumber ini cukup terbatas, tetapi di bawah kondisi yang tepat, persuasi diri orang lain dapat meningkatkan atau menurunkan efikasi diri.

## 4. Kondisi fisik dan emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa saat orang mengalami ketakutan yang kuat dan kecemasan atau tingkat stres yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri adalah pengalaman menguasai sesuatu, modeling sosial, persuasi sosial dan kondisi fisik dan emosional.

### c. Aspek-aspek Efikasi Diri

Menurut Bandura (2017:266) efikasi diri terdiri dari tiga aspek yaitu :

1. Tingkatan (*level*), berkaitan dengan individu merasa mampu menyelesaikan tugas dari yang ringan hingga yang berat.

2. Kekuatan (*strength*), berkaitan tingkat kekuatan dari keyakinan mengenai kemampuannya.
3. Generalisasi (*generality*), individu merasa yakin akan kemampuannya pada setiap situasi yang berbeda.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari efikasi diri adalah tingkatan (*level*), kekuatan (*strength*), dan generalisasi (*generality*).

#### d. Fungsi Efikasi Diri

Efikasi diri yang telah terbentuk akan mempengaruhi dan memberi fungsi pada aktivitas individu. Bandura (2017:278) menjelaskan tentang pengaruh dan fungsi tersebut yaitu:

##### 1. Pilihan Perilaku

Adanya efikasi diri yang dimiliki, individu akan menetapkan tindakan apa yang akan ia lakukan dalam menghadapi suatu tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

##### 2. Pilihan Karir

Efikasi diri merupakan mediator yang cukup berpengaruh terhadap pemilihan karir seseorang. Bila seseorang merasa mampu melaksanakan tugas-tugas dalam karir tertentu maka biasanya ia akan memilih karir tersebut.

##### 3. Kuantitas usaha dan keinginan untuk bertahan pada suatu tugas

Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi biasanya akan berusaha keras untuk menghadapi kesulitan dan bertahan dalam mengerjakan suatu tugas bila mereka telah mempunyai keterampilan

prasyarat. Sedangkan individu yang mempunyai efikasi diri yang rendah akan terganggu oleh keraguan terhadap kemampuan diri dan mudah menyerah bila menghadapi kesulitan dalam mengerjakan tugas.

#### 4. Kualitas Usaha

Penggunaan strategi dalam memproses suatu tugas secara lebih mendalam dan keterlibatan kognitif dalam belajar memiliki hubungan yang erat dengan efikasi diri yang tinggi. Siswa yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung akan memperlihatkan penggunaan kognitif dan strategi belajar yang lebih bervariasi.

Berdasarkan beberapa uraian teori di atas maka dapat disintesis bahwa efikasi diri adalah kepercayaan/keyakinan seseorang terhadap diri sendiri dalam menghadapi berbagai ragam situasi yang muncul sehingga ia mampu melakukan tugas sesuai dengan yang diharapkan.

### **B. Penelitian Terdahulu**

1. Penelitian tentang Kinerja Guru yang dilakukan oleh Rosihan (Tesis, 2015) dengan judul *Hubungan antara Motivasi Kerja Guru dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru Matematika*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif. Hasil penelitian menyimpulkan: (1) Ada hubungan yang sangat signifikan antara Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru Matematika. (2) Ada hubungan yang sangat signifikan antara Kompetensi Profesional guru dengan kinerja guru Matematika. (3) Ada hubungan yang sangat signifikan antara Motivasi

kerja dan Kompetensi profesional guru secara simultan dengan kinerja guru Matematika.

2. Penelitian tentang Kinerja Guru yang dilaksanakan oleh Rokhandayani (Tesis, 2014) dengan judul *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Supervisi Akademik dengan Kinerja Guru SMP di Kecamatan Caringin Kabupaten Bogor*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan: terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara Kecerdasan Emosional dan Supervisi Akademik dengan Kinerja Guru di Kecamatan Caringin Kabupaten Bogor dengan koefisien korelasi  $r_{y_2}$  sebesar 0,702 dan persamaan regresi  $\hat{Y} = 90,282 + 0,268 X_2$  serta koefisien determinasi  $r^2_{y_2}$  sebesar 0,493.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Tran Van Tang (Tesis, 2016), berjudul *Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan budaya Organisasi dengan Kinerja Guru*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Kontribusi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sebesar 77,9%. Kontribusi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru sebesar 65,8%.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Sadar (Tesis, 2015) yang berjudul *Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Efikasi Diri Dengan Kinerja Guru*. Metode analisis data menggunakan analisis regresi ganda. Karakteristik responden yaitu Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kuwarasan Kabupaten Kebumen, berstatus Pegawai Negeri Sipil dan Non-

Pegawai Negeri Sipil, masakerja antara 5 – 35 tahun, tingkat pendidikan Diploma II dan Sarjana, jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Hasil penelitian: 1) terdapat hubungan yang positif antara persepsi gaya kepemimpinan kepalasekolah dengan kinerja guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,782. 2) terdapat hubungan yang positif antara efikasi diri dengan kinerja guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,837. 3) menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri dengan kinerja guru dengan nilai korelasi sebesar 0,722.

5. *Jurnal Tesis, Vol 2 Tahun 2017, hal. 24. Asep Nuryana. Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru dengan Kinerja Guru MTs di Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor. Tesis. Bogor. Program Pascasarjana Universitas Ibnu Khaldun. 2017.*

Metode Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Penelitian menghasilkan tiga kesimpulan yaitu: Pertama, ada hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru. Kedua, ada hubungan yang signifikan antara Profesionalisme Guru dengan Kinerja Guru. Ketiga, ada hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru secara simultan dengan Kinerja Guru.

### **C. Kerangka Berpikir**

#### **1. Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja**

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu perilaku yang dimiliki oleh kepala sekolah yang diproyeksikan ke dalam bentuk kegiatan

pendidikan baik dengan cara mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan para guru, karyawan juga termasuk orang-orang yang berada di lingkungan sekolah. Kepemimpin kepala sekolah adalah perilaku untuk mewujudkan sekolah menjadi lebih baik dengan memerlukan usaha yang tidak saja mengandalkan kemampuan personal yang dimiliki, tetapi harus melibatkan guru, staf, siswa dan masyarakat. Kepemimpinan kepala sekolah ada 5 yaitu: Kemampuan pendidikan, kemampuan personal, kemampuan relasional, kemampuan intelektual dan kemampuan keorganisasian". Keharmonisan interaksi antara pimpinan dengan bawahan sehingga kewenangan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dapat membantu kinerja guru dalam mengelola pembelajaran, kenyataan dilapangan masih banyak kinerja guru yang belum mampu dalam pengelolaan pembelajaran, terutama bagaimana menarik minat atau ke antusiasan siswa dalam pembelajaran berlangsung, bagaimana agar para siswa merasa terpanggil atau tertantang keinginan tahuannya terhadap materi yang disajikan, bagaimana materi yang disampaikan dapat dipahami oleh sebagian besar atau seluruh siswa, walaupun kenyataanya kinerja guru dalam mengelola pembelajaran dapat terlaksana dengan baik, namun sebagian besar atau secara umum guru mestilah memerlukan bantuan supervisor agar mampu mewujudkan kemampuan kinerjanya secara baik dan benar.

Kepala sekolah adalah guru yang memperoleh tambahan tugas untuk memimpin penyelenggaraan pendidikan dan upaya peningkatan mutu kinerja guru di sekolah. Sebagai seorang pemimpin, Ia melibatkan pendidik dan tenaga kependidikan lainnya, dalam rangka untuk memetakan arah

pendidikan, mengembangkan pencapaian kualitas yang akan diharapkan, memelihara perhatian terhadap proses pembelajaran yang efektif, serta membangun lingkungan belajar yang kondusif lewat mutu kinerja guru sehingga dapat menghasilkan lulusan yang bermutu. Berdasarkan kerangka berpikir di atas, diduga kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

## 2. Hubungan antara Efikasi diri dengan Kinerja

Efikasi diri adalah kepercayaan/keyakinan seseorang terhadap diri sendiri dalam menghadapi berbagai ragam situasi yang muncul sehingga ia mampu melakukan tugas sesuai dengan yang diharapkan.

Faktor-faktor internal pada diri guru yang berpengaruh terhadap kinerja guru diantaranya: Pengetahuan tentang lingkungan kerja, Motivasi kerja, Kesadaran, dan Sikap, serta Efikasi diri. Guru yang mempunyai efikasi diri tinggi lebih bersedia menerima inovasi dalam sistem pendidikan dan percaya kepada kemampuan diri, komitmen terhadap kerja dan menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik. Guru yang mempunyai efikasi diri tinggi akan lebih optimis apabila berhadapan dengan kurikulum baru dan akan menjadi pendorong utama dalam mengembangkan kemampuan mengajar guru.

Efikasi diri adalah satu fenomena khusus yang dapat dipandang sebagai salah satu kontributor terhadap proses belajar dan mengajar yang efektif. Profil individu berkinerja tinggi adalah individu berefikasi tinggi yang selalu; pertama sungguh-sungguh menjalankan tugas, kedua memberikan usaha maksimal untuk menyelesaikan tugas, ketiga pantang mundur

menghadapi tantangan, keempat memiliki pemikiran dan perkataan yang positif, dan kelimatahan terhadap stress serta kekalahan. Berdasarkan kerangka berpikir di atas, diduga efikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru.

### **3. Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Efikasi Diri secara bersama-sama dengan Kinerja Guru**

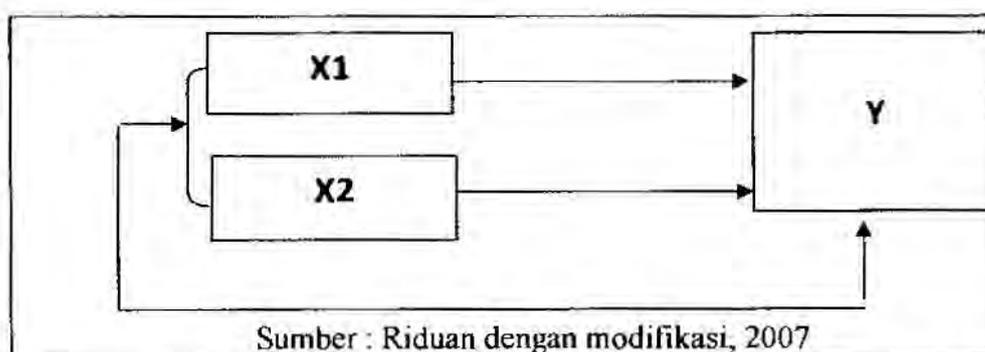
Kepemimpinan adalah aktivitas/perilaku seseorang dalam mempengaruhi, memotivasi, menggerakkan, dan mengarahkan orang lain. Untuk mencapai tujuan tertentu. Efikasi diri adalah sikap atau kepercayaan terhadap diri sendiri dalam menghadapi berbagai ragam situasi yang muncul sehingga ia dapat memperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab dan wewenangnya baik secara kuantitas maupun kualitas berdasarkan standar kinerja yang telah ditentukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.. Kinerja guru yang berkualitas tampak dari tanggung jawabnya yang memiliki kemampuan kerja atau prestasi kerja yang dimilikinya. Kinerja guru dalam mengelola pembelajaran tersebut sangat menentukan kualitas pendidikan, melalui proses pembelajaran yang berkualitas pula, maka akan lebih efektif, efisien dan produktif. Guru yang memiliki level kinerja tinggi merupakan guru yang mempunyai kinerja yang produktif.

Kinerja guru dalam mengelola pembelajaran terdiri dari: Perencanaan dalam kegiatan pembelajaran, Pelaksanaan dalam kegiatan pembelajaran, dan Evaluasi/penilaian hasilbelajar yang telah dilakukan. Mengutip dari Iskandar,

U. (2016: 99) kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas meliputi: (1) Perencanaan program kegiatan pembelajaran, (2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan (3) Evaluasi/penilaian pembelajaran. Kinerja guru nampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Lebih lanjut dikatakan bahwa tugas keprofesionalan guru berdasarkan UU RI no. 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pada pasal 20 (a) yaitu Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Kepala sekolah sebagai pemimpin, harus memiliki kepemimpinan yang baik. Selain kepala sekolah sebagai supervisor juga harus mampu dalam membina guru-guru mengelola pembelajaran agar mencapai tujuan pembelajaran.

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, diduga kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru

Keterkaitan antar variabel tersebut di atas dapat dijabarkan dalam model penelitian pengaruh struktural antar variabel yang terlihat dalam gambar sebagai berikut :



**Gambar 3.2. Pengaruh antar variabel**

## **D. Operasionalisasi Variabel**

### **1. Variabel Kinerja Guru (Y)**

Kinerja guru adalah merupakan nilai dari seperangkat perilaku yang bersifat positif atau negatif dalam memberikan kontribusi baik secara kuantitas maupun kualitas dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, berdasar indikator-indikator, sebagai berikut: 1) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, 2) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu satuan waktu, 3) Hasil kerja adalah objek berwujud atau tak berwujud yang merupakan hasil pelaksanaan proyek, sebagai bagian dari suatu kewajiban atau obligasi.

### **2. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>)**

Kepemimpinan kepala sekolah adalah penilaian yang dilakukan oleh guru terhadap kemampuan seseorang kepala sekolah dalam mempengaruhi, memotivasi, menggerakkan, dan mengarahkan orang lain. Untuk mencapai tujuan tertentu, dengan menggunakan instrumen angket dengan skala 1 s/d 5, berdasar indikator-indikator, sebagai berikut: 1) Mempengaruhi adalah suatu kegiatan atau keteladanan yang baik secara langsung atau tidak langsung mengakibatkan suatu perubahan perilaku dan sikap orang lain atau kelompok 2) Memotivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. 3) Menggerakkan berarti membangkitkan atau membangunkan (perasaan hati dan sebagainya) 4) Mengarahkan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh instruktur atau pembina atau pelatih

kepada peserta didik agar dapat mengikuti apa yang kita perintahkan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

### 3. Variabel Efikasi Diri ( $X_2$ )

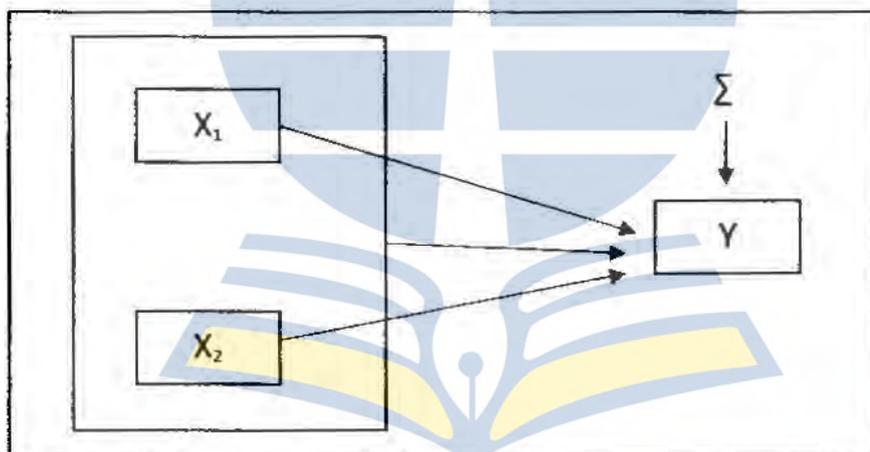
Efikasi diri guru adalah penilaian guru terhadap dirinya sendiri tentang sikap atau kepercayaan terhadap diri sendiri dalam menghadapi berbagai ragam situasi yang muncul sehingga ia dapat memperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan, dengan menggunakan instrumen angket dengan skala 1 s/d 5, berdasar indikator-indikator, sebagai berikut: 1) Kepercayaan diri adalah perasaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk membentuk perilaku yang relevan dalam situasi-situasi khusus yang mungkin tidak dapat diramalkan dan mungkin menimbulkan stres. 2) Kompetensi diri adalah suatu kemampuan yang ada dalam diri seseorang yang sudah dimiliki sejak lahir atau juga disebut dengan bakat, 3) Penilaian diri merupakan suatu metode penilaian yang memberi kesempatan kepada diri sendiri untuk mengambil tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka



## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan pendekatan korelasional, yaitu salah satu penelitian yang dirancang untuk mendapatkan informasi tentang hubungan antara variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi. Penelitian ini mengkaji tiga variabel, yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Efikasi Diri ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Guru ( $Y$ ). Adapun konstelasi penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 3.1**  
**Konstelasi Variabel Penelitian**

**Keterangan :**

1.  $X_1$  = Kepemimpinan Kepala Sekolah
2.  $X_2$  = Efikasi Diri
3.  $Y$  = Kinerja Guru
4.  $\Sigma$  = Variabel lainnya

Unit analisis dalam penelitian ini adalah guru SD di Kecamatan Dramaga Kabupaten Bogor, sedangkan responden terdiri dari guru SD di

Kecamatan Dramaga Kabupaten Bogor yang berasal dari 4 gugus yang ada di kecamatan Dramaga.

## B. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SD di Kecamatan Dramaga Kabupaten Bogor dengan jumlah 283 orang. Untuk lebih jelasnya keadaan populasi dapat dilihat pada tabel 3.1.

**Tabel 3.1.**  
**Populasi Guru SD di Kecamatan Dramaga Bogor**

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SDN BABAKAN DRAMAGA 01	8
2	SDN BABAKAN DRAMAGA 02	7
3	SDN BABAKAN DRAMAGA 03	9
4	SDN BABAKAN DRAMAGA 04	7
5	SDN BABAKAN DRAMAGA 05	6
6	SDN CANGKRANG	8
7	SDN CARANG PULANG 01	9
8	SDN CARANG PULANG 02	8
9	SDN CIHERANG 01	8
10	SDN CIHERANG 02	7
11	SDN CIHERANG 04	9
12	SDN CILUBANG 01	11
13	SDN CILUBANG 02	9
14	SDN CILUBANG 04	8
15	SDN CILUBANG 05	9
16	SDN CILUBANG 06	9
17	SDN MANGGIS	8
18	SDN NEGLASARI 01	9
19	SDN NEGLASARI 02	8
20	SDN NEGLASARI 03	9
21	SDN NEGLASARI 04	8
22	SDN NEGLASARI 05	9
23	SDN PASIR ANDONG	7

24	SDN PETIR 01	9
25	SDN TENJOSARI	6
26	SDN SITU LEUTIK	9
27	SDN PURWASARI II	9
28	SDN SITU KAUM	8
29	SDN SINAR SARI	8
30	SDN PETIR 02	8
31	SDN PETIR 03	9
32	SDN PETIR 04	8
33	SDN PETIR 05	10
34	SDN PURWASARI 01	9
<b>JUMLAH</b>		<b>283</b>

## 2. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling* sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih atau terambil menjadi sampel Margono (2004, hlm. 126). Masyhuri & Zainuddin (2008, hlm. 167) mengungkapkan bahwa *simple random sampling* atau penarikan sampel acak sederhana adalah sebuah metode untuk memilih anggota sampel yang dinotasikan dengan "n" dari anggota populasi yang dinyatakan dengan "N", sehingga anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel, tidak ada diskriminasi terhadap anggota populasi.

Berdasarkan pendapat tersebut serta karena keterbatasan waktu dan biaya maka besarnya sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu sebanyak 166 orang responden, dengan asumsi bahwa sampel sudah terwakili dan data cukup heterogen, sehingga pengambilan sampel

sebanyak ini dapat dianggap telah memenuhi persyaratan dan mewakili populasi dari penelitian ini. Pengambilan sampel dengan teknik *simple random sampling* ini dilakukan dengan cara diundi.

**Tabel 3.2**  
**Jumlah Sampel Berdasarkan Tiap-tiap Sekolah**

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Perhitungan	Jumlah Sampel
1	SDN BABAKAN DRAMAGA 01	8	$(8/283) \times 166 = 4,6$	5
2	SDN BABAKAN DRAMAGA 02	7	$(7/283) \times 166 = 4,1$	4
3	SDN BABAKAN DRAMAGA 03	9	$(9/283) \times 166 = 5,2$	5
4	SDN BABAKAN DRAMAGA 04	7	$(7/283) \times 166 = 4,1$	4
5	SDN BABAKAN DRAMAGA 05	6	$(6/283) \times 166 = 3,5$	4
6	SDN CANGKRANG	8	$(8/283) \times 166 = 4,6$	5
7	SDN CARANG PULANG 01	9	$(9/283) \times 166 = 5,2$	5
8	SDN CARANG PULANG 02	8	$(8/283) \times 166 = 4,6$	5
9	SDN CIHERANG 01	8	$(8/283) \times 166 = 4,6$	5
10	SDN CIHERANG 02	7	$(7/283) \times 166 = 4,1$	4
11	SDN CIHERANG 04	9	$(9/283) \times 166 = 5,2$	5
12	SDN CILUBANG 01	11	$(11/283) \times 166 = 6,5$	7
13	SDN CILUBANG 02	9	$(9/283) \times 166 = 5,2$	5
14	SDN CILUBANG 04	8	$(8/283) \times 166 = 4,6$	5
15	SDN CILUBANG 05	9	$(9/283) \times 166 = 5,2$	5
16	SDN CILUBANG 06	9	$(9/283) \times 166 = 5,2$	5
17	SDN MANGGIS	8	$(8/283) \times 166 = 4,6$	5
18	SDN NEGLASARI 01	9	$(9/283) \times 166 = 5,2$	5
19	SDN NEGLASARI 02	8	$(8/283) \times 166 = 4,6$	5
20	SDN NEGLASARI 03	9	$(9/283) \times 166 = 5,2$	5
21	SDN NEGLASARI 04	8	$(8/283) \times 166 = 4,6$	4
22	SDN NEGLASARI 05	9	$(9/283) \times 166 = 5,2$	5
23	SDN PASIR ANDONG	7	$(7/283) \times 166 = 4,1$	4
24	SDN PETIR 01	9	$(9/283) \times 166 = 5,2$	5
25	SDN TENJOSARI	6	$(6/283) \times 166 = 3,5$	4
26	SDN SITU LEUTIK	9	$(9/283) \times 166 = 5,2$	5
27	SDN PURWASARI II	9	$(9/283) \times 166 = 5,2$	5
28	SDN SITU KAUM	8	$(8/283) \times 166 = 4,6$	5
29	SDN SINAR SARI	8	$(8/283) \times 166 = 4,6$	5
30	SDN PETIR 02	8	$(8/283) \times 166 = 4,6$	5
31	SDN PETIR 03	9	$(9/283) \times 166 = 5,2$	5

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Perhitungan	Jumlah Sampel
32	SDN PETIR 04	8	$(8/283) \times 166 = 4,6$	5
33	SDN PETIR 05	10	$(10/283) \times 166 = 5,8$	6
34	SDN PURWASARI 01	9	$(9/283) \times 166 = 5,2$	5
<b>JUMLAH</b>		<b>283</b>		<b>166</b>

### C. Instrumen Penelitian

Sugiyono (2012: 148), menyatakan bahwa pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.

Jumlah instrumen penelitian tergantung pada jumlah variabel penelitian yang telah diteliti. Seperti dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel  $X_1$ , efikasi diri sebagai variabel  $X_2$  dan kinerja guru sebagai variabel  $Y$ . Untuk lebih jelasnya operasionalisasi variabel penelitian yang merupakan indikator-indikator variabel dapat dirumuskan sebagai berikut :

#### 1. Variabel Kinerja (Y)

##### a. Definisi Konseptual

Kinerja merupakan merupakan nilai dari seperangkat perilaku seseorang yang bersifat positif atau negatif dalam memberikan kontribusi baik secara kuantitas maupun kualitas dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### b. Definisi Operasional

Kinerja guru adalah penilaian kepala sekolah terhadap perilaku guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab dan wewenangnya baik secara kuantitas maupun kualitas berdasarkan standar kinerja yang telah ditentukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, melalui instrumen angket dengan skala 1 s/d 5. Dimana jika menjawab pernyataan positif (+) maka teknik penskorannya adalah 5 untuk selalu, 4 untuk sering, 3 untuk kadang-kadang, 2 untuk jarang dan 1 untuk tidak pernah, dan sebaliknya untuk pernyataan dengan pola negatif (-), berdasar indikator-indikator, sebagai berikut: 1) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, 2) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu satuan waktu, 3) Hasil kerja adalah objek berwujud atau tak berwujud yang merupakan hasil pelaksanaan proyek, sebagai bagian dari suatu kewajiban atau obligasi.

**Tabel 3.3**  
**Kisi-kisi Instrumen Penelitian Kinerja Guru**

No	Indikator	Pernyataan		Jumlah
		Positif	Negatif	
1	Kualitas	1,2,3,4,5,7,	8	8
2	Kuantitas	10,11,12,13,14,15,16 17,18,19,20,21,22,23,	9	16
3	Hasil Kerja	25,26,27,28,29,30,31,32 33,34,36,37,38,39,40	24	16

	<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>3</b>	<b>40</b>
--	---------------	-----------	----------	-----------

## 2. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ )

### a. Definisi Konseptual

Kepemimpinan adalah perilaku atau aktivitas seseorang dalam mempengaruhi, memotivasi, menggerakkan, dan mengarahkan orang lain. Untuk mencapai tujuan tertentu.

### b. Definisi Operasional

Kepemimpinan kepala sekolah adalah penilaian yang dilakukan oleh guru terhadap perilaku atau aktivitas kepala sekolah dalam mempengaruhi, memotivasi, menggerakkan, dan mengarahkan orang lain. Untuk mencapai tujuan tertentu, dengan menggunakan instrumen angket dengan skala 1 s/d 5. Dimana jika menjawab pernyataan positif (+) maka teknik penskorannya adalah 5 untuk selalu, 4 untuk sering, 3 untuk kadang-kadang, 2 untuk jarang dan 1 untuk tidak pernah, dan sebaliknya untuk pernyataan dengan pola negatif (-), berdasar indikator-indikator, sebagai berikut: 1) Mempengaruhi adalah suatu kegiatan atau keteladanan yang baik secara langsung atau tidak langsung mengakibatkan suatu perubahan perilaku dan sikap orang lain atau kelompok 2) Memotivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. 3) Menggerakkan berarti membangkitkan atau membangunkan (perasaan hati dan sebagainya) 4) Mengarahkan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh instruktur atau pembina atau

pelatih kepada peserta didik agar dapat mengikuti apa yang kita perintahkan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

**Tabel 3.4**  
**Kisi-kisi Instrumen Penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah**

No	Indikator	Pernyataan		Jumlah
		Positif	Negatif	
1	Memengaruhi	1,2,3,5,6,7,8,9,10,11,12	4	12
2	Memotivasi	14,15,16,17,18,19,20,21,22,23	13	11
3	Menggerakkan	25,26,27,28,29,30,31,32,	24	9
4	Mengarahkan	33,34,35,36,37,38,39	40	8
	<b>Jumlah</b>	<b>36</b>	<b>4</b>	<b>40</b>

### 3. Variabel Efikasi Diri ( $X_2$ )

#### a. Definisi Konseptual

Efikasi diri adalah kepercayaan/keyakinan seseorang terhadap diri sendiri dalam menghadapi berbagai ragam situasi yang muncul sehingga ia mampu melakukan tugas sesuai dengan yang diharapkan.

#### b. Definisi Operasional

Efikasi diri guru adalah penilaian guru terhadap dirinya sendiri tentang sikap atau kepercayaan terhadap diri sendiri dalam menghadapi berbagai ragam situasi yang muncul sehingga ia dapat memperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan, dengan menggunakan instrumen angket dengan skala 1 s/d 5. Dimana jika

menjawab pernyataan positif (+) maka teknik penskorannya adalah 5 untuk selalu, 4 untuk sering, 3 untuk kadang-kadang, 2 untuk jarang dan 1 untuk tidak pernah, dan sebaliknya untuk pernyataan dengan pola negatif (-). berdasar indikator-indikator, sebagai berikut: 1) Berani mengahdapi tugas yang sulit, 2) Meyakini untuk berhasil melaksanakan tugas, 3) Dapat menyelesaikan tugas yang sulit, 4) Mempunyai keyakinan untuk menyelesaikan permasalahan untuk segala kondisi, 5) Bisa beradaptasi dalam segala situasi, 6) Mempunyai kekuatan untuk menyelesaikan tugas hingga selesai, 7) Dapat menghadapi setiappersoalan dengan ulet, 8) Bisa menekan rasa malas

**Tabel 3.5**  
**Kisi-kisi Instrumen Penelitian Efikasi Diri Guru**

No	Dimensi	Indikator	Pernyataan		Jumlah
			Positif	Negatif	
1	Level	a. Berani mengahdapi tugas yang sulit	5, 9, 25,	12	13
		b. Meyakini untuk berhasil melaksanakan tugas	6, 13, 19, 27	18	
		c. Dapat menyelesaikan tugas yang sulit	7, 22, 35, 40		
2	Generalisasi	a. Mempunyai keyakinan untuk menyelesaikan permasalahan untuk segala kondisi	1, 2, 10, 28, 29, 36	17	13
		b. Bisa beradaptasi dalam segala situasi	3, 11, 23, 26, 33, 39		
3	Strenght	a. Mempunyai kekuatan untuk menyelesaikan tugas hingga selesai	4, 8, 15, 21, 34, 38	32	14
		b. Dapat menghadapi setiappersoalan dengan ulet	16, 20, 24, 31, 37	14	
		c. Bisa menekan rasa malas.			
		<b>JUMLAH</b>	<b>35</b>	<b>5</b>	<b>40</b>

Skala penilaian instrumen yang digunakan adalah rating skala dengan nilai: 5 (selalu), 4 (sering), 3 (kadang-kadang), 2 (jarang), 1 (tidak pernah) untuk pernyataan positif dan 1 (selalu), 2 (sering), 3 (kadang-kadang), 4 (jarang), 5 (tidak pernah) untuk pernyataan negatif.

## 5. Kalibrasi Instrumen

### a) Pengujian Validitas

Kalibrasi instrumen penelitian dilakukan dengan menguji kesahihan (*validitas*) masing-masing butir instrumen dengan menggunakan rumus uji koeransi *Product Moment Pearson*, yaitu melihat korelasi antara skor butir instrumen dengan skor total semua butir instrumen variabel, menghitung nilai korelasi ( $r$ ) skor butir dengan skor total pernyataan 25 instrumen yang diujicobakan. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pernyataan tersebut dinyatakan gugur, sebaliknya jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pernyataan tersebut dinyatakan *valid*. Kemudian hasil ujicoba yang dikonsultasikan nilai  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$

Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bahwa setiap butir pertanyaan yang diajukan kepada responden valid atau tidak. Adapun uji coba instrumen penelitian dilaksanakan pada tanggal 28 Juni 2018 pada 40 orang guru sebagai responden uji coba. Adapun hasil dari perhitungan validasi butir soal dengan menggunakan aplikasi *SPSS.21* disajikan sebagai berikut;

**Tabel 3.6**  
**REKAPITULASI HASIL UJI VALIDITAS ANKET KEPEMIMPINAN**  
**KEPSEK**

No	Responden	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Simpulan
1	Responden 1	0.273	0.304	Drop
2	Responden 2	0.554	0.304	Valid
3	Responden 3	0.439	0.304	Valid
4	Responden 4	0.563	0.304	Valid
5	Responden 5	0.605	0.304	Valid
6	Responden 6	0.388	0.304	Valid
7	Responden 7	0.103	0.304	Drop
8	Responden 8	0.759	0.304	Valid
9	Responden 9	0.819	0.304	Valid
10	Responden 10	0.799	0.304	Valid
11	Responden 11	0.775	0.304	Valid
12	Responden 12	0.685	0.304	Valid
13	Responden 13	0.609	0.304	Valid
14	Responden 14	0.297	0.304	Drop
15	Responden 15	0.563	0.304	Valid
16	Responden 16	0.650	0.304	Valid
17	Responden 17	0.544	0.304	Valid
18	Responden 18	0.279	0.304	Drop
19	Responden 19	0.759	0.304	Valid
20	Responden 20	0.258	0.304	Drop
21	Responden 21	0.554	0.304	Valid
22	Responden 22	0.439	0.304	Valid
23	Responden 23	0.563	0.304	Valid
24	Responden 24	0.650	0.304	Valid
25	Responden 25	0.792	0.304	Valid
26	Responden 26	0.270	0.304	Drop
27	Responden 27	0.436	0.304	Valid
28	Responden 28	0.749	0.304	Valid
29	Responden 29	0.609	0.304	Valid
30	Responden 30	0.651	0.304	Valid
31	Responden 31	0.555	0.304	Valid
32	Responden 32	0.300	0.304	Drop
33	Responden 33	0.792	0.304	Valid
34	Responden 34	0.276	0.304	Drop
35	Responden 35	0.436	0.304	Valid
36	Responden 36	0.749	0.304	Valid
37	Responden 37	0.609	0.304	Valid

No	Responden	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Simpulan
38	Responden 38	0.220	0.304	Drop
39	Responden 39	0.403	0.304	Valid
40	Responden 40	0.263	0.304	Drop

Dari 40 butir pernyataan pada instrumen kepemimpinan kepek terdapat 9 butir pernyataan yang tidak valid (drop) karena  $r_{hitung} < r_{tabel}$  yaitu pada butir soal nomor 1,7,14,18, 20,26,32,34, 38 dan 40. Dengan demikian, jumlah butir soal yang valid dan digunakan sebagai alat pengambilan data penelitian adalah sebanyak 31 butir pernyataan. Kisi-kisi instrumen kepemimpinan kepala sekolah berubah menjadi seperti berikut:

**Tabel 3.7**  
**Kisi-kisi Instrumen Penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah**  
**(Setelah Kalibrasi)**

No	Indikator	Pernyataan		Jumlah
		Positif	Negatif	
1	Memengaruhi	1,2,3,5,6,8,9,10,11,12	4	11
2	Memotivasi	14,15,16,17,19,21	13	7
3	Menggerakkan	25,27,28,29,30,31	24	7
4	Mengarahkan	7,18,20, 22,23		5
	<b>Jumlah</b>	<b>28</b>	<b>3</b>	

Uji coba instrumen penelitian dilaksanakan pada tanggal 28 Juni 2018 pada 40 orang guru sebagai responden uji coba. Adapun hasil dari perhitungan validasi butir soal dengan menggunakan aplikasi SPSS.21 disajikan sebagai berikut;

**Tabel 3.8**  
**REKAPITULASI HASIL UJI VALIDITAS ANGGKET EFIKASI DIRI**  
**GURU**

No	Responden	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Simpulan
1	Responden 1	0.748	0.304	Valid
2	Responden 2	0.716	0.304	Valid
3	Responden 3	0.653	0.304	Valid
4	Responden 4	0.814	0.304	Valid
5	Responden 5	0.702	0.304	Valid
6	Responden 6	0.008	0.304	Drop
7	Responden 7	0.300	0.304	Drop
8	Responden 8	0.592	0.304	Valid
9	Responden 9	0.485	0.304	Valid
10	Responden 10	0.517	0.304	Valid
11	Responden 11	0.833	0.304	Valid
12	Responden 12	0.675	0.304	Valid
13	Responden 13	0.246	0.304	Drop
14	Responden 14	0.628	0.304	Valid
15	Responden 15	0.210	0.304	Drop
16	Responden 16	0.775	0.304	Valid
17	Responden 17	0.705	0.304	Valid
18	Responden 18	0.582	0.304	Valid
19	Responden 19	0.748	0.304	Valid
20	Responden 20	0.716	0.304	Valid
21	Responden 21	0.653	0.304	Valid
22	Responden 22	0.814	0.304	Valid
23	Responden 23	0.288	0.304	Drop
24	Responden 24	0.764	0.304	Valid
25	Responden 25	0.772	0.304	Valid
26	Responden 26	0.634	0.304	Valid
27	Responden 27	0.779	0.304	Valid
28	Responden 28	0.799	0.304	Valid
29	Responden 29	0.592	0.304	Valid
30	Responden 30	0.152	0.304	Drop
31	Responden 31	0.234	0.304	Drop
32	Responden 32	0.833	0.304	Valid
33	Responden 33	0.675	0.304	Valid
34	Responden 34	0.376	0.304	Valid
35	Responden 35	0.628	0.304	Valid
36	Responden 36	0.318	0.304	Drop
37	Responden 37	0.775	0.304	Valid

No	Responden	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Simpulan
38	Responden 38	0.705	0.304	Valid
39	Responden 39	0.582	0.304	Valid
40	Responden 40	0.592	0.304	Valid

Dari 40 butir pernyataan pada instrumen efikasi diri terdapat 8 butir pernyataan yang tidak valid (drop) karena  $r_{hitung} < r_{tabel}$  yaitu pada butir soal nomor 6,7,13,15,23,30,31 dan 36. Dengan demikian, jumlah butir soal yang valid dan digunakan sebagai alat pengambilan data penelitian adalah sebanyak 32 butir pernyataan. Kisi-kisi instrumen efikasi diri berubah menjadi seperti berikut:

**Tabel 3.9**  
**Kisi-kisi Instrumen Penelitian Efikasi Diri Guru**  
**(Setelah Kalibarsi)**

No	Dimensi	Indikator	Pernyataan		Jumlah
			Positif	Negatif	
1	Level	d. Berani mengahdapi tugas yang sulit	5, 9, 25,	12	11
		e. Meyakini untuk berhasil melaksanakan tugas	6, 13, 19, 27	18	
		f. Dapat menyelesaikan tugas yang sulit	7, 22		
2	Generalisasi	c. Mempunyai keyakinan untuk menyelesaikan permasalahan untuk segala kondisi	1, 2, 10, 28, 29	17	10
		d. Bisa beradaptasi dalam segala situasi	3, 11, 23, 26		
3	Strenght	d. Mempunyai kekuatan untuk menyelesaikan tugas hingga selesai	4, 8, 15, 21	32	11
		e. Dapat menghadapi setiap persoalan dengan ulet	16, 20, 24, 31	14	
		f. Bisa menekan rasa malas.			
		<b>JUMLAH</b>	<b>28</b>	<b>5</b>	<b>32</b>

Uji coba instrumen penelitian dilaksanakan pada tanggal 28 Juni 2018 pada 40 orang guru sebagai responden uji coba. Adapun hasil dari perhitungan validasi butir soal dengan menggunakan aplikasi SPSS.21 disajikan sebagai

berikut:

**Tabel 3.10**  
**REKAPITULASI HASIL UJI VALIDITAS ANGGKET KINERJA GURU**

No	Responden	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Simpulan
1	Responden 1	0.116	0.304	Drop
2	Responden 2	0.579	0.304	Valid
3	Responden 3	0.660	0.304	Valid
4	Responden 4	0.492	0.304	Valid
5	Responden 5	0.624	0.304	Valid
6	Responden 6	0.578	0.304	Valid
7	Responden 7	0.539	0.304	Valid
8	Responden 8	0.421	0.304	Valid
9	Responden 9	0.454	0.304	Valid
10	Responden 10	0.504	0.304	Valid
11	Responden 11	0.488	0.304	Valid
12	Responden 12	0.468	0.304	Valid
13	Responden 13	0.464	0.304	Valid
14	Responden 14	0.200	0.304	Drop
15	Responden 15	0.420	0.304	Valid
16	Responden 16	0.626	0.304	Valid
17	Responden 17	0.169	0.304	Drop
18	Responden 18	0.626	0.304	Valid
19	Responden 19	0.102	0.304	Drop
20	Responden 20	0.476	0.304	Valid
21	Responden 21	0.302	0.304	Drop
22	Responden 22	0.617	0.304	Valid
23	Responden 23	0.163	0.304	Drop
24	Responden 24	0.665	0.304	Valid
25	Responden 25	0.627	0.304	Valid
26	Responden 26	0.349	0.304	Drop
27	Responden 27	0.245	0.304	Drop
28	Responden 28	0.530	0.304	Valid
29	Responden 29	0.721	0.304	Valid
30	Responden 30	0.720	0.304	Valid
31	Responden 31	0.698	0.304	Valid
32	Responden 32	0.624	0.304	Valid
33	Responden 33	0.395	0.304	Valid
34	Responden 34	0.057	0.304	Drop
35	Responden 35	0.460	0.304	Valid

No	Responden	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Simpulan
36	Responden 36	0.550	0.304	Valid
37	Responden 37	0.182	0.304	Drop
38	Responden 38	0.567	0.304	Valid
39	Responden 39	0.214	0.304	Drop
40	Responden 40	0.373	0.304	Valid

Dari 40 butir pernyataan pada instrumen kinerja guru terdapat 11 butir pernyataan yang tidak valid (drop) karena  $r_{hitung} < r_{tabel}$  yaitu pada butir soal nomor 1,14,17,19,21,23,26,27,34,37 dan 39. Dengan demikian, jumlah butir soal yang valid dan digunakan sebagai alat pengambilan data penelitian adalah sebanyak 29 butir pernyataan. Kisi-kisi instrumen kinerja guru berubah menjadi seperti berikut:

**Tabel 3.11**  
**Kisi-kisi Instrumen Penelitian Kinerja Guru**

No	Indikator	Pernyataan		Jumlah
		Positif	Negatif	
1	Kualitas	1,2,3,4,5,6,7	8	8
2	Kuantitas	10,11,12,13,14,15,16 17,18,19,20,21,22,	9	14
3	Hasil Kerja	23,25,26,27,28,29	24	7
	<b>Jumlah</b>	<b>26</b>	<b>3</b>	

#### b) Perhitungan Reliabilitas

Instrumen dikatakan reliabel jika instrumen tersebut cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut baik. Reliabilitas/keterandalan butir instrumen dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* ( $\alpha$  (rtt)).

### 1. Hasil Perhitungan Reliabilitas Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	31

Berdasarkan tabel diatas koefisien reliabilitas instrumen diperoleh koefisien  $r_{hitung}$  sebesar = 0,941.

### 2. Hasil Perhitungan Reliabilitas Instrumen Efikasi Diri

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	32

Berdasarkan tabel diatas koefisien reliabilitas instrumen diperoleh koefisien  $r_{hitung}$  sebesar = 0,954.

### 3. Hasil Perhitungan Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	29

Berdasarkan tabel diatas koefisien reliabilitas instrumen diperoleh koefisien  $r_{hitung}$  sebesar = 0,917.

## D. Prosedur Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan permasalahan penelitian digunakan teknik pengumpulan data yang diberikan kepada responden, karena keterbatasan peneliti baik waktu maupun biaya, maka dalam penelitian

ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner saja yang peneliti lakukan dan akan dianalisis lebih lanjut.

Kuisioner digunakan sebagai instrumen pokok untuk mengumpulkan sejumlah data yang relevan dengan penelitian. Caranya dengan memberikan pertanyaan secara tertulis kepada responden yang telah ditentukan alternatif jawabannya dari pertanyaan tersebut. Alternatif jawaban disusun dalam 5 alternatif dan responden dapat memilih salah satu jawaban yang dianggap benar atau sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti, karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan untuk menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala, maka pada penelitian ini peneliti menggunakan skala *Likert*, dengan skala *likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

## **E. Metode Analisis Data**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan analisis data deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif terdiri dari penyajian data dengan histogram, perhitungan mean, modus, simpangan baku dan rentang teoritik. Analisis inferensial (uji hepotesis) dengan analisis regresi persyaratan analisis data, yaitu uji normalitas dan uji homogenitas.

### **1. Uji Normalitas Galat baku Taksiran**

Untuk menggunakan teknik statistik parametrik disaratkan untuk dilakukan uji Normalitas Galat Baku Taksiran. Uji normalitas galat baku taksiran dimaksudkan untuk menentukan normal tidaknya distribusi data penelitian. Pengujian Normalitas tersebut dilakukan dengan uji *Lilifors*. Uji galat baku taksiran dilakukan untuk Kinerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Efikasi Diri, berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

## 2. Uji Homogenitas Varian

Pengujian homogenitas dengan uji Bartlett dapat diperuntukkan apabila data yang akan diuji lebih dari dua kelompok data/sampel. Uji varians dilakukan untuk mengetahui apakah variabel perilaku kewargaan organisasional guru atas variabel kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional, berasal dari populasi yang homogen atau tidak homogen.

## 3. Uji Linearitas

Data-data yang telah diuji dalam persyaratan analisis kemudian akan dilakukan pengujian hipotesis penelitian dan mengetahui kadar hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri dengan kinerja guru baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Adapun teknik analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

Menggunakan regresi linear sederhana, untuk mengetahui hubungan fungsional antara kepemimpinan kepala sekolah atau efikasi diri guru dengan kinerja guru.

Menggunakan regresi ganda, untuk mengetahui hubungan fungsional antara kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri guru secara bersama-sama dengan kinerja guru.

#### 4. Uji Korelasi

- a. Menggunakan korelasi sederhana untuk mengetahui kadar hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah atau efikasi diri guru dengan kinerja guru.
- b. Menggunakan korelasi ganda, untuk mengetahui kadar hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah atau efikasi diri guru dengan kinerja guru.
- c. Menggunakan koefisien determinasi, untuk mengetahui kontribusi faktor kepemimpinan kepala sekolah atau efikasi diri guru dengan kinerja guru.
- d. Menggunakan teknik korelasi parsial, untuk mengetahui tingkat signifikansi hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah atau efikasi diri guru dengan kinerja guru. apabila hubungan kedua tersebut dikontrol oleh efikasi diri dan untuk mengetahui tingkat signifikansi hubungan antara efikasi diri dengan kinerja guru apabila hubungan kedua variabel tersebut dikontrol oleh kepemimpinan kepala sekolah.

#### F. Hipotesis Statistik

Dari deskripsi di atas, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis antara tiga variabel, yaitu: kepemimpinan kepala sekolah, efikasi diri dan kinerja guru.

## 1. Hipotesa Statistik 1 :

$$H_0 : \rho_{y1} = 0,$$

Tidak terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

$$H_1 : \rho_{y1} > 0,$$

Terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

## 2. Hipotesis Statistik 2 :

$$H_0 : \rho_{y2} = 0,$$

Tidak terdapat hubungan positif antara Efikasi Diri Kinerja Guru

$$H_1 : \rho_{y2} > 0$$

Terdapat hubungan positif antara Efikasi Diri dengan Kinerja Guru

## 3. Hipotesa statistik 3 :

$$H_0 : \rho_{y12} = 0$$

Tidak terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Efikasi diri secara bersama-sama dengan Kinerja Guru

$$H_1 : \rho_{y12} > 0$$

Terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Efikasi diri secara bersama-sama dengan Kinerja Guru.

## Keterangan :

$H_0$  = Hipotesa Nol ( Hipotesis Statistik )

$H_1$  = Hipotesa Alternatif (Hipotesis Penelitian)

$\rho_{y1}$  = Koefisien Korelasi antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan variabel Kinerja Guru

$\rho_{y2}$  = Koefisien korelasi antara variabel Efikasi Diri dengan variabel Kinerja Guru

$\rho_{y12}$  = Koefisien korelasi antara variabel kepemimpinan dan Efikasi Diri secara bersama-sama dengan variabel Kinerja Guru

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Sebagaimana dikemukakan sebelumnya bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri guru secara bersama-sama dengan kinerja guru, dalam bab ini akan disajikan secara berurutan hasil penelitian yang membahas masalah-masalah pokok yang berkenaan dengan (1) deskripsi data, (2) pengujian persyaratan analisis, dan (3) pengujian hipotesis.

#### **A. Deskripsi Data**

Data yang dijadikan dasar deskripsi hasil penelitian ini adalah skor angket dari kepemimpinan kepala sekolah, efikasi diri guru dan kinerja guru. Data tersebut diolah dengan menggunakan teknik statistik deskriptif yang terdiri dari rata-rata (*mean*), nilai tengah (*median*), nilai yang sering muncul (*modus*), simpangan baku (*standar deviasi*), distribusi frekuensi (*varian*), nilai minimum dan maksimum, rentang antara nilai minimum dan maksimum (*range*), keragaman data (*varians sampel*), total nilai (*sum*), disertai grafik histogram dari ketiga variabel penelitian:

##### **1. Deskripsi Data Kinerja Guru**

Data variabel Kinerja Guru berdasarkan hasil perhitungan skor yang diperoleh dari responden disajikan dalam deskripsi statistik sebagai berikut:

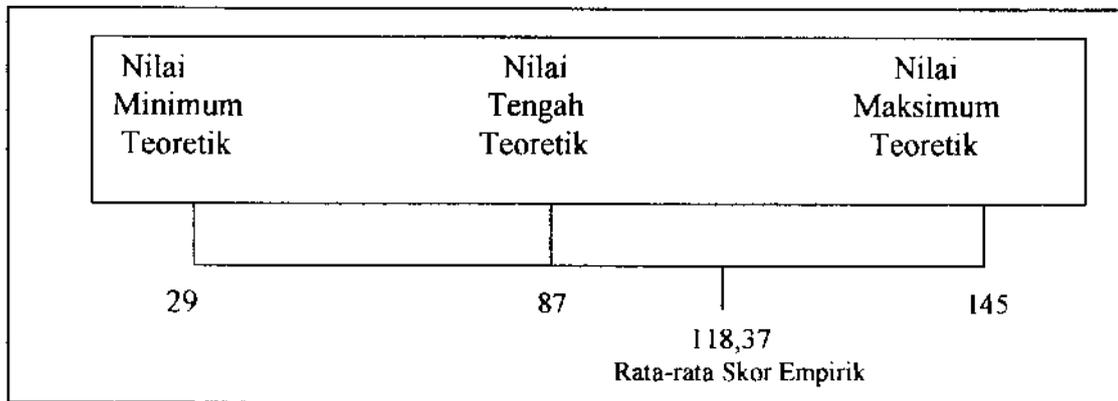
**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Statistik Kinerja Guru**

KINERJA GURU

Kriteria	Nilai
Jumlah Data	166
Mean	118.3735
Median	120.0000
Mode	122.00
Std. Deviation	8.24285
Variance	67.945
Range	39.00
Minimum	96.00
Maximum	135.00
Sum	19650.00

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa pernyataan responden dalam menjawab butir pertanyaan memperoleh jumlah skor = 19.650, skor tertinggi = 135 dan skor terendah = 96 dengan rentang skor 39, sedangkan skor tertinggi teoretik = 145 dan skor terendah teoretik = 29, sehingga diperoleh nilai tengah teoretik sebesar = 87 Kemudian dari hasil perhitungan diperoleh rata-rata skor empirik (*mean*) sebesar = 118,37 dengan nilai median 120. Selanjutnya diperoleh nilai atau skor yang paling sering muncul (modus) adalah = 122. Selain itu diperoleh varians sampel sebesar = 67,94 dan standar deviasi (SD) sebesar = 8,24

Berdasarkan data di atas, maka dapat dibandingkan antara nilai rata-rata skor empirik (*mean*) dengan nilai tengah teoretik sehingga dapat diketahui keberadaan data yang sebenarnya ditemukan dalam penelitian ini. Perbandingan itu disajikan dengan menampilkan nilai tengah teoretik dengan rata-rata skor empirik (*mean*) sebagaimana terlihat pada Gambar di bawah ini



. Rentang Nilai Teoretik dan Rata-rata Skor (Mean) Empirik Variabel Kinerja Guru (Y)

Gambar di atas menunjukkan nilai *mean* (rata-rata empirik) data variabel Kinerja Guru (Y) yaitu = 118,37 adalah lebih besar dari nilai tengah teoretik = 87. Hal ini mengindikasikan bahwa data variabel Kinerja Guru (Y) adalah relatif baik.

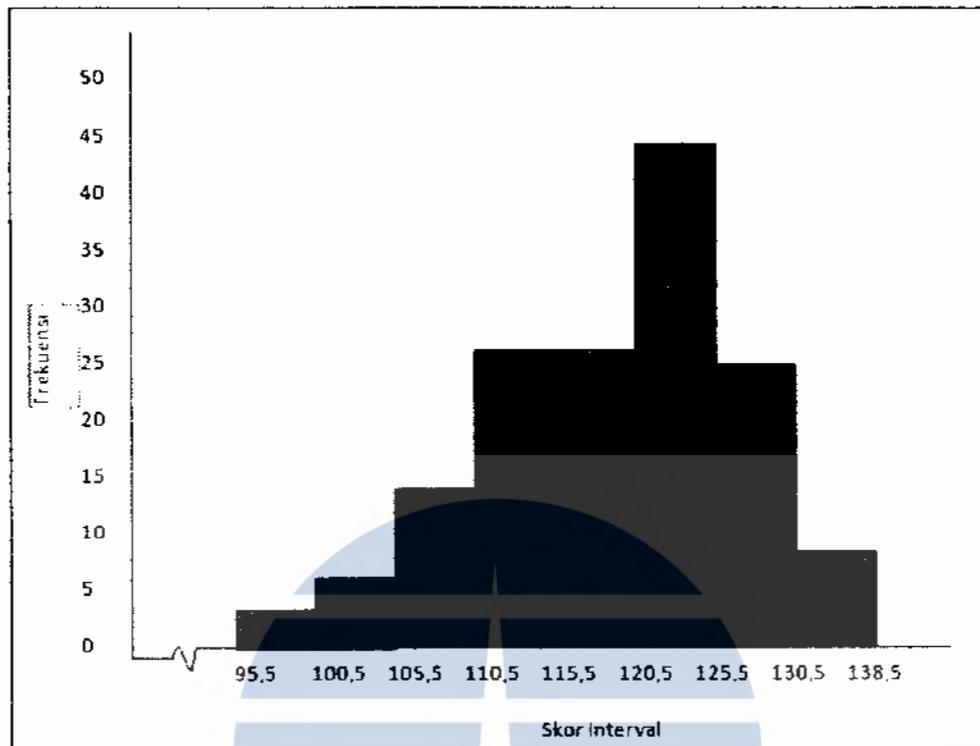
Distribusi frekuensi hasil perhitungan tes hasil belajar disajikan pada tabel 4.2 berikut ini;

**Tabel 4.2**  
**Tabel Distribusi Frekuensi Data Kinerja Guru**

Kelas Interval	X	f
96-100	98	5
101-105	103	9
106-110	108	15
111-115	113	29
116-120	118	29
121-125	123	46
126-130	128	24
131-138	133	9
<b>Jumlah</b>		<b>166</b>

Selanjutnya dari distribusi frekuensi data Kinerja Guru dapat ditunjukkan dalam sebuah histogram berikut:

**Gambar 4.1**  
**Histogram Data Kinerja Guru**



## 2. Deskripsi Data Kepemimpinan Kepala Sekolah

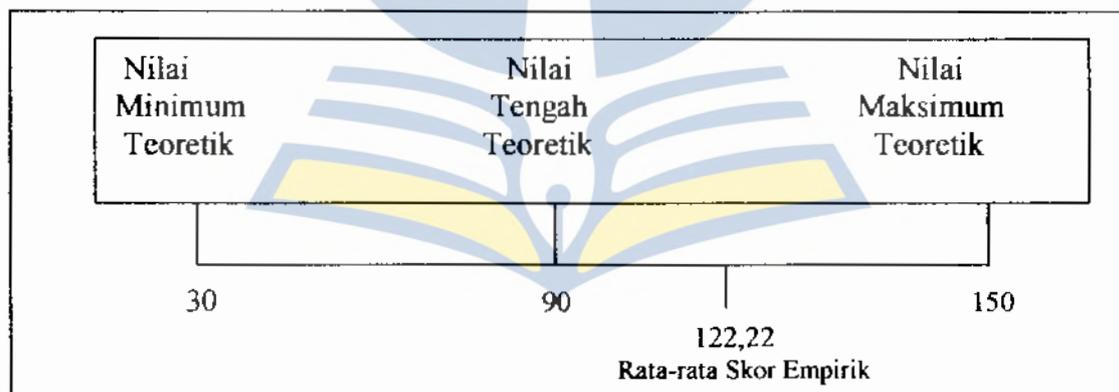
Data variabel kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan hasil perhitungan skor yang diperoleh dari responden disajikan dalam deskripsi statistik sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Statistik Kepemimpinan Kepala Sekolah**  
**KEPEMIMPINAN KEPSEK**

Kriteria	Nilai
Jumlah Data	166
Mean	122.2289
Median	123.0000
Mode	125.00
Std. Deviation	7.05790
Variance	49.814
Range	34.00
Minimum	104.00
Maximum	138.00
Sum	20290.00

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa pernyataan responden dalam menjawab butir pertanyaan memperoleh jumlah skor = 20.290, skor tertinggi = 138 dan skor terendah = 104 dengan rentang skor 34, sedangkan skor tertinggi teoretik = 150 dan skor terendah teoretik = 30, sehingga diperoleh nilai tengah teoretik sebesar = 90. Kemudian dari hasil perhitungan diperoleh rata-rata skor empirik (*mean*) sebesar = 122,22 dengan nilai median 123. Selanjutnya diperoleh nilai atau skor yang paling sering muncul (modus) adalah = 125. Selain itu diperoleh varians sampel sebesar = 49,81 dan standar deviasi (SD) sebesar = 7,05

Berdasarkan data di atas, maka dapat dibandingkan antara nilai rata-rata skor empirik (*mean*) dengan nilai tengah teoretik sehingga dapat diketahui keberadaan data yang sebenarnya ditemukan dalam penelitian ini. Perbandingan itu disajikan dengan menampilkan nilai tengah teoretik dengan rata-rata skor empirik (*mean*) sebagaimana terlihat pada Gambar di bawah ini



. Rentang Nilai Teoretik dan Rata-rata Skor (*Mean*) Empirik Variabel Kepemimpinan kepala sekolah

Gambar di atas menunjukkan nilai *mean* (rata-rata empirik) data variabel kepemimpinan kepala sekolah yaitu = 122,22 adalah lebih besar dari nilai tengah teoretik = 90. Hal ini mengindikasikan bahwa data variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah relatif baik.

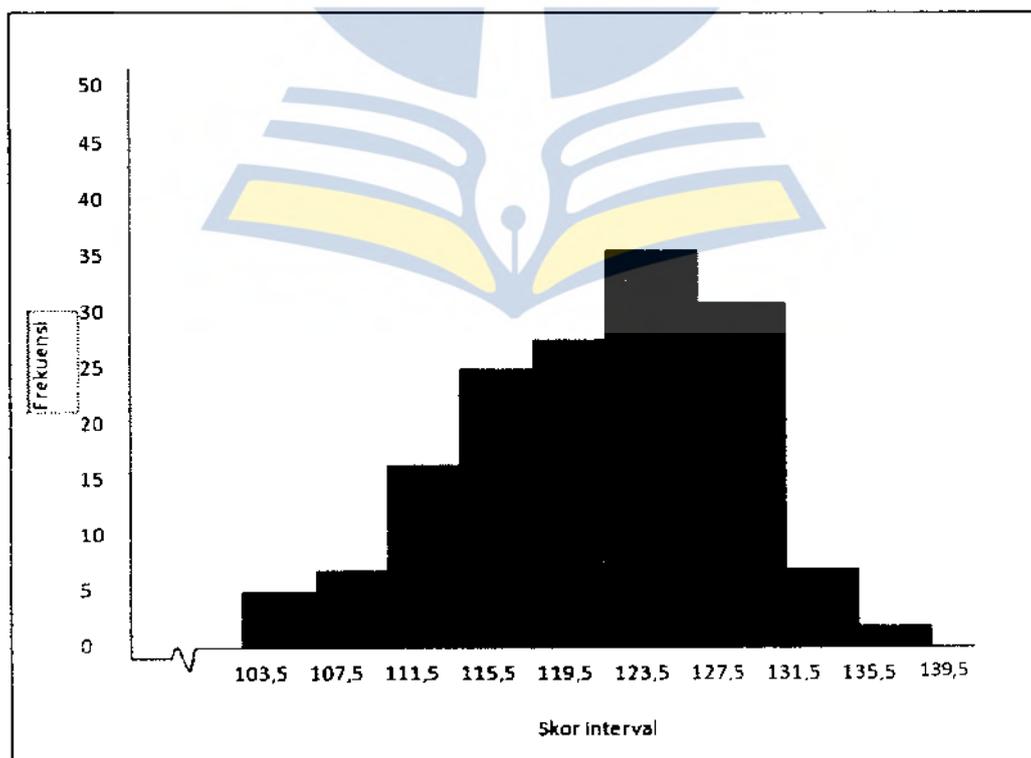
Distribusi frekuensi hasil perhitungan tes hasil belajar disajikan pada tabel 4.4 berikut ini;

**Tabel 4.4**  
**Tabel Distribusi Frekuensi Data Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kelas Interval	x	f
104-107	105,5	5
108-111	109,5	8
112-115	113,5	18
116-119	117,5	26
120-123	121,5	30
124-127	125,5	36
128-131	129,5	32
132-135	133,5	9
136-139	137,5	2
<b>Jumlah</b>		<b>166</b>

Selanjutnya dari distribusi frekuensi data kepemimpinan kepala sekolah dapat ditunjukkan dalam sebuah histogram berikut:

**Gambar 4.2**  
**Histogram Data Kepemimpinan Kepala Sekolah**



### 3. Deskripsi Data Efikasi Diri

Data variabel efikasi diri berdasarkan hasil perhitungan skor yang diperoleh dari responden disajikan dalam deskripsi statistik sebagai berikut:

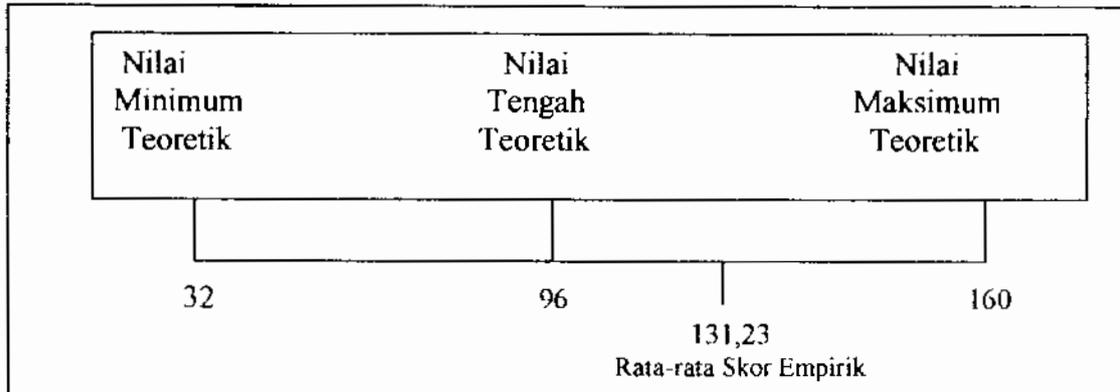
**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Statistik Efikasi Diri**

EFIKASI DIRI	
Jumlah Data	166
Mean	131.2349
Median	133.0000
Mode	133.00
Std. Deviation	8.11801
Variance	65.902
Range	42.00
Minimum	108.00
Maximum	150.00
Sum	21785.00

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa pernyataan responden dalam menjawab butir pertanyaan memperoleh jumlah skor = 21.785, skor tertinggi = 150 dan skor terendah = 108 dengan rentang skor 42, sedangkan skor tertinggi teoretik = 160 dan skor terendah teoretik = 32, sehingga diperoleh nilai tengah teoretik sebesar = 96. Kemudian dari hasil perhitungan diperoleh rata-rata skor empirik (*mean*) sebesar = 131,23 dengan nilai median 133. Selanjutnya diperoleh nilai atau skor yang paling sering muncul (modus) adalah = 133. Selain itu diperoleh varians sampel sebesar = 65,90 dan standar deviasi (SD) sebesar = 8,11

Berdasarkan data di atas, maka dapat dibandingkan antara nilai rata-rata skor empirik (*mean*) dengan nilai tengah teoretik sehingga dapat diketahui keberadaan data yang sebenarnya ditemukan dalam penelitian ini.

Perbandingan itu disajikan dengan menampilkan nilai tengah teoretik dengan rata-rata skor empirik (*mean*) sebagaimana terlihat pada Gambar di bawah ini



. Rentang Nilai Teoretik dan Rata-rata Skor (*Mean*) Empirik Variabel Efikasi Diri

Gambar di atas menunjukkan nilai *mean* (rata-rata empirik) data variabel kepemimpinan kepala sekolah yaitu = 131,23 adalah lebih besar dari nilai tengah teoretik = 96. Hal ini mengindikasikan bahwa data variabel efikasi diri adalah relatif baik.

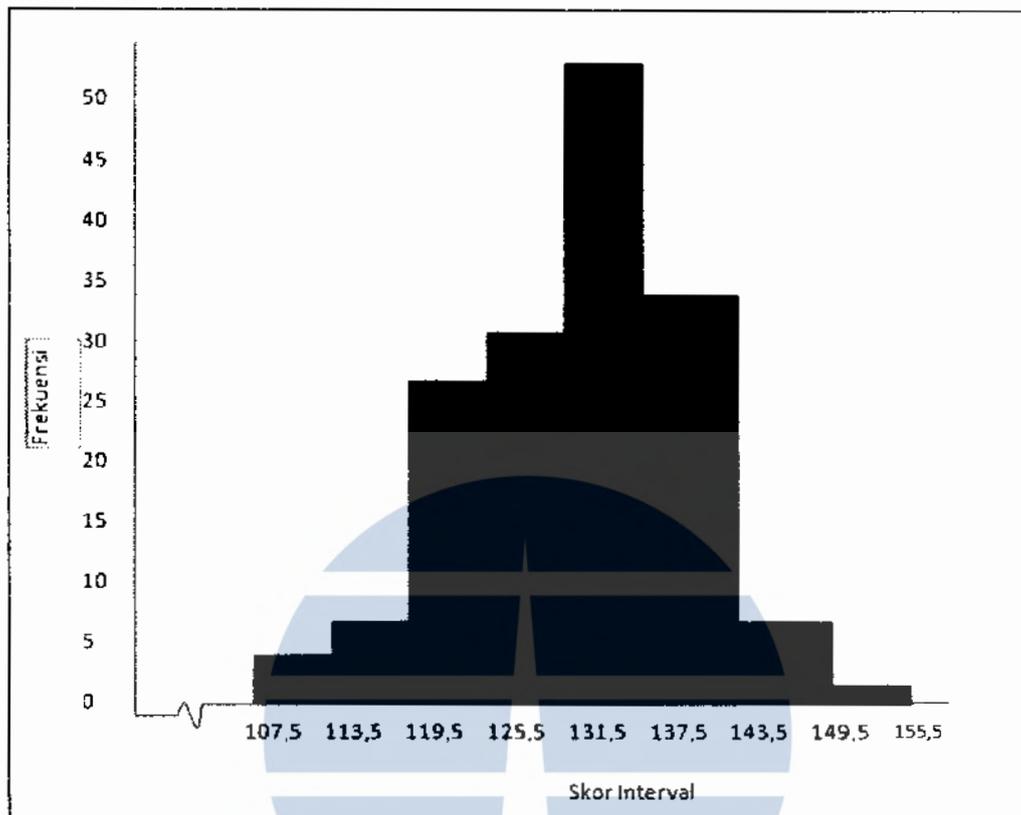
Distribusi frekuensi hasil perhitungan tes hasil belajar disajikan pada tabel 4.6 berikut ini;

**Tabel 4.6**  
**Tabel Distribusi Frekuensi Data Kinerja Guru**

Kelas Interval	$X_i$	f
108-113	110,5	4
114-119	116,5	9
120-125	122,5	28
126-131	128,5	32
132-137	134,5	53
138-143	140,5	34
144-149	146,5	5
150-155	152,5	1
<b>Jumlah</b>		<b>166</b>

Selanjutnya dari distribusi frekuensi data kepemimpinan kepala sekolah dapat ditunjukkan dalam sebuah histogram berikut:

**Gambar 4.3**  
**Histogram Data Efikasi Diri**



## **B. Pengujian Prasyarat Analisis**

### **1. Uji Normalitas Galat Taksiran**

Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dimaksudkan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran untuk masing-masing variabel penelitian dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov.

Galat taksiran yang dinyatakan normal

- Apabila harga nilai absolute perhitungan  $<$  nilai KS tabel, atau nilai Asymp signifikansi ( $p$ )  $>$  0,05, data dinyatakan berdistribusi normal
- Apabila harga nilai absolute perhitungan  $>$  nilai KS tabel, atau nilai signifikansi ( $p$ )  $<$  0,05 data dinyatakan berdistribusi tidak normal

Hasil perhitungan dan pengujiaanya adalah sebagai berikut.

**1) Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas  $X_1$  (Kinerja Guru atas Kepemimpinan kepala sekolah)**

		KEPEMIMPINAN KEPSEK
N		166
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	122.2289
	Std. Deviation	7.05790
	Absolute	.092
Most Extreme Differences	Positive	.041
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		1.191
Asymp. Sig. (2-tailed)		.117

a. Test distribution is Normal.

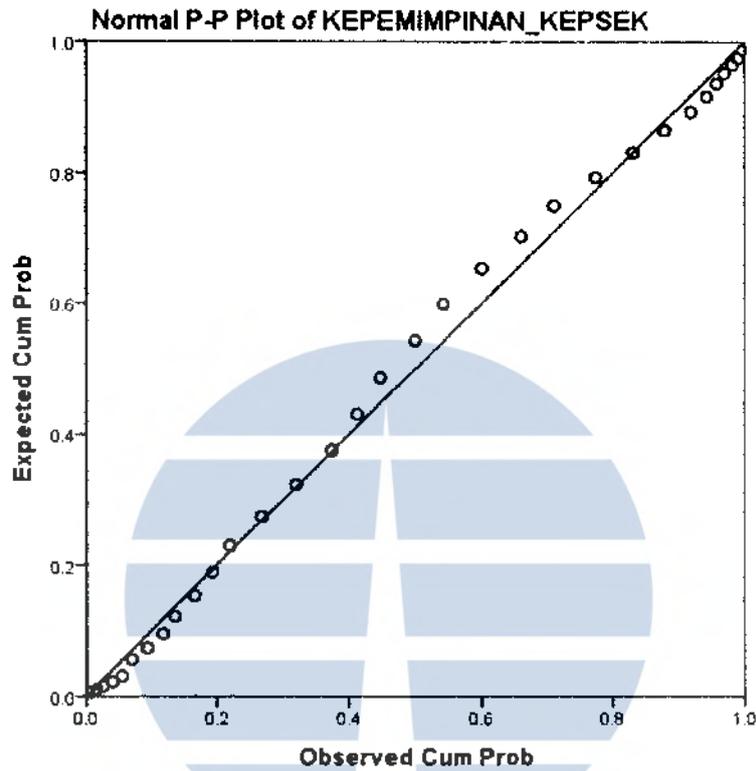
b. Calculated from data.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.499	8.053		2.421	.017
	KEPEMIMPINAN KEPSEK	.809	.066	.693	12.298	.000

a. Dependent Variable: KINERJA\_GURU

Uji normalitas dilakukan dengan cara sebagai berikut: (1) Mencari regresi Y atas  $X_1$ . (2) Mencari nilai galat taksiran. Berdasarkan hasil perhitungan, persamaan regresi  $\hat{Y} = 19,499 + 0,809 X_1$ . Berdasarkan hasil perhitungan nilai penyimpangan maksimum = 0,092. Selanjutnya dari daftar tabel nilai kritis Kolmogorof –Smirnov, diperoleh nilai kritis untuk  $n = 166$  dan tingkat kepercayaan  $\alpha = 0,05$  sebesar 0,105. Dengan demikian nilai perhitungan < nilai kritis ( $0,092 < 0,105$ ). Kesimpulannya data variabel Kinerja Guru atas variabel kepemimpinan kepala sekolah dinyatakan berasal dari data yang berdistribusi normal

Berdasarkan grafik P-Plots, terlihat bahwa sebaran data tidak menjauh dari garis kurva. Hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal.



## 2) Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas $X_2$ (Kinerja Guru atas Efikasi Diri)

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		EFIKASI DIRI
N		166
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	131.2349
	Std. Deviation	8.11801
	Absolute	.104
Most Extreme Differences	Positive	.042
	Negative	-.104
Kolmogorov-Smirnov Z		1.342
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

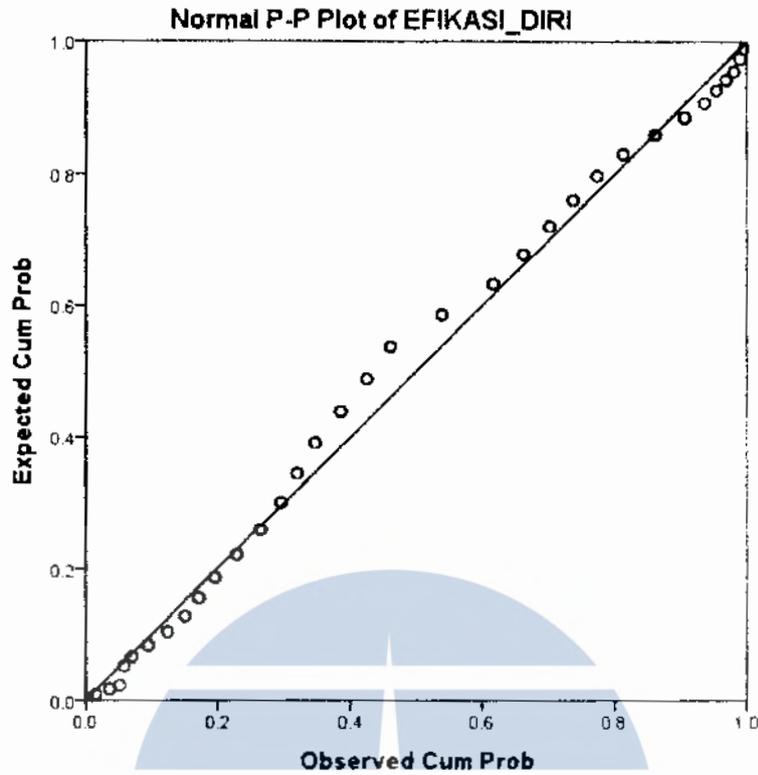
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.016	6.175		1.784	.076
EFIKASI DIRI	.818	.047	.806	17.418	.000

a. Dependent Variable: KINERJA\_GURU

Uji normalitas dilakukan dengan cara sebagai berikut: (1) Mencari regresi Y atas  $X_2$ . (2) Mencari nilai galat taksiran. Berdasarkan hasil perhitungan, persamaan regresi  $\hat{Y} = 11,016 + 0,818 X_2$ . Berdasarkan hasil perhitungan nilai penyimpangan maksimum = 0,104. Selanjutnya dari daftar tabel nilai kritis Kolmogorof-Smirnov, diperoleh nilai kritis untuk  $n = 166$  dan tingkat kepercayaan  $\alpha = 0,05$  sebesar 0,105. Dengan demikian nilai perhitungan < nilai kritis ( $0,104 < 0,105$ ). Kesimpulannya data variabel kinerja guru atas variabel efikasi diri dinyatakan berasal dari data yang berdistribusi normal.

Berdasarkan grafik P-Plots, terlihat bahwa sebaran data tidak menjauh dari garis kurva. Hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal.



**Tabel 4.5**  
Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data

No	Galat Taksiran	n	Nilai Perhitungan	Nilai K-S Tabel	Kesimpulan
				$\alpha = 0,05$	
1	Y atas $X_1$	166	0,092	0,105	0,092 < 0,105 Berdistribusi Normal
2	Y atas $X_2$	166	0,104	0,105	0,104 < 0,105 Berdistribusi Normal

## 2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dimaksudkan untuk menguji homogenitas varians antara kelompok skor Y yang dikelompokkan berdasarkan kesamaan X.

- a. **Uji Homogenitas Kinerja Guru (Y) atas Kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ )**

**Test of Homogeneity of Variances**

KEPEMIMPINAN KEPSEK

Levene Statistic	df1	df2
1.380	28	127

Berdasarkan hasil pengujian disimpulkan bahwa kelompok data Kinerja Guru (Y) atas kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) berasal dari populasi yang homogen

- b. **Uji Homogenitas Kinerja Guru (Y) atas Efikasi Diri ( $X_2$ )**

**Test of Homogeneity of Variances**

EFIKASI DIRI

Levene Statistic	df1	df2
2.050	28	127

Berdasarkan hasil pengujian disimpulkan bahwa kelompok data Kinerja Guru (Y) atas Efikasi Diri ( $X_2$ ) berasal dari populasi yang homogen

## 3. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk menguji apakah regresi bersifat normal atau tidak. Uji linearitas ini menggunakan ANOVA variabel X terhadap variabel Y

**a) Hasil Uji Linearitas variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru**

**ANOVA**

**KINERJA GURU**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F
Between Groups	6262.177	32	195.693	5.259
Within Groups	4948.667	133	37.208	
Total	11210.843	165		

Berdasarkan nilai signifikansi, disimpulkan terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru

**b) Hasil Uji Linearitas variabel Efikasi Diri Guru dengan Kinerja Guru**

**ANOVA**

**KINERJA GURU**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F
Between Groups	8137.960	33	246.605	10.593
Within Groups	3072.883	132	23.279	
Total	11210.843	165		

Berdasarkan nilai signifikansi, disimpulkan terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel efikasi diri guru dengan kinerja guru

### C. Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji Korelasi Sederhana antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 <sup>a</sup>	.480	.477	5.96353

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN KEPSEK

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5378.394	1	5378.394	151.233	.000 <sup>b</sup>
	Residual	5832.450	164	35.564		
	Total	11210.843	165			

a. Dependent Variable: KINERJA\_GURU

b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN KEPSEK

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.499	8.053		2.421	.017
	KEPEMIMPINAN KEPSEK	.809	.066	.693	12.298	.000

a. Dependent Variable: KINERJA\_GURU

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F
KINERJA_GURU	(Combined)	6262.177	32	195.693	5.259
	Between Groups	5378.394	1	5378.394	144.549
	Deviation from Linearity	883.783	31	28.509	.766
KEPEMIMPINAN _KEPSEK	Within Groups	4948.667	133	37.208	
	Total	11210.843	165		

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dari kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

Analisis linier sederhana antara kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ) memiliki persamaan regresi  $\hat{Y} = 19.49 + 0,809X_1$  dengan arah koefisien regresi sebesar 0,809 dan konstanta sebesar 19.49

Pengujian mengenai kebenaran hasil regresi tersebut, juga dimaksudkan untuk menguji hipotesis tentang adanya hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, maka untuk keperluan itu diperlukan uji signifikansi dan linier terhadap persamaan regresi dengan menggunakan uji F. Berdasarkan hasil uji keberartian persamaan regresi diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 151,23 sedangkan  $F_{tabel}$  untuk penyebut 1 dan pembilang 164 (1/164) adalah sebesar 3,90, yang berarti nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . (151,23 > 3,90). Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan Kinerja Guru adalah sangat signifikan.

Uji linieritas dengan uji F dilakukan untuk menguji apakah persamaan regresi tersebut linier atau tidak. Persamaan regresi dikatakan linier apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 0,766 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  untuk penyebut 1 dan pembilang 31(1/31) adalah sebesar 4,16, atau nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . (0,766 < 4,16). Hal ini berarti persamaan regresi  $\hat{Y} = 19.49 + 0,809X_1$  dapat dinyatakan linier dan disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier dan sangat signifikan.

Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SD di Kecamatan Dramaga, diuji dengan analisis regresi sederhana. Perhitungan analisis regresi

sederhana menghasilkan koefisien korelasi  $r_y$  sebesar 0,693. Uji keberartian koefisien korelasi dengan uji t. Dari hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 12,298. Sedangkan  $t_{tabel}$  pada taraf kepercayaan  $\alpha = 0,05$  dengan  $dk = 166$  adalah sebesar 1,974. Berdasarkan hasil pengujian signifikansi korelasi menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $12,298 > 1,974$ ) Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SD di Kecamatan Dramaga teruji kebenarannya.

## 2. Uji Korelasi Sederhana antara Efikasi Diri dengan Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 <sup>a</sup>	.649	.647	4.89765

a. Predictors: (Constant), EFIKASI\_DIRI

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7276.984	1	7276.984	303.373	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3933.859	164	23.987		
	Total	11210.843	165			

a. Dependent Variable: KINERJA\_GURU

b. Predictors: (Constant), EFIKASI\_DIRI

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.016	6.175		1.784	.076
	EFIKASI DIRI	.818	.047	.806	17.418	.000

a. Dependent Variable: KINERJA\_GURU

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F
KINERJA_GURU *	Between Groups (Combined)	8137.960	33	246.605	1.593
EFIKASI DIRI	Within Groups	3072.883	132	23.279	
Total		11210.843	165		

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dari efikasi diri ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

Analisis linier sederhana antara efikasi diri ( $X_2$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ) memiliki persamaan regresi  $\hat{Y} = 11,01 + 0,818X_2$  dengan arah koefisien regresi sebesar 0,818 dan konstanta sebesar 11,01

Pengujian mengenai kebenaran hasil regresi tersebut, juga dimaksudkan untuk menguji hipotesis tentang adanya hubungan positif antara efikasi diri dengan kinerja guru, maka untuk keperluan itu diperlukan uji signifikansi dan linier terhadap persamaan regresi dengan menggunakan uji F. Berdasarkan hasil uji keberartian persamaan regresi diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 303,37 sedangkan  $F_{tabel}$  untuk penyebut 1 dan pembilang 164 (1/164) adalah sebesar 3,90, yang berarti nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . ( $303,37 > 3,90$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel efikasi diri dengan Kinerja Guru adalah sangat signifikan.

Uji linieritas dengan uji F dilakukan untuk menguji apakah persamaan regresi tersebut linier atau tidak. Persamaan regresi dikatakan linier apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 1,593 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  untuk penyebut 1 dan pembilang 33 (1/33) adalah

sebesar 4,12, atau nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $1,593 < 4,12$ ). Hal ini berarti persamaan regresi  $\hat{Y} = 11,01 + 0,818X_2$  tersebut linier dan sangat signifikan.

Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kinerja guru SD di Kecamatan Dramaga, diuji dengan analisis regresi sederhana. Perhitungan analisis regresi sederhana menghasilkan koefisien korelasi  $r_y$  sebesar 0,806. Uji keberartian koefisien korelasi dengan uji  $t$ . Dari hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 17,41. Sedangkan  $t_{tabel}$  pada taraf kepercayaan  $\alpha = 0,05$  dengan  $dk = 166$  adalah sebesar 1,974. Berdasarkan hasil pengujian signifikansi korelasi menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $17,41 > 1,974$ ) Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kinerja guru SD di Kecamatan Dramaga teruji kebenarannya.

### 3. Uji Korelasi Berganda antara Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Efikasi guru ( $X_2$ ) Secara Bersama-sama dengan Kinerja Guru

Hasil uji korelasi antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Efikasi guru ( $X_2$ ) Secara Bersama-sama dengan Kinerja Guru menghasilkan nilai koefisien sebagai berikut :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 <sup>a</sup>	.656	.649	4.88321

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN KEPSEK, EFIKASI DIRI

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7323.981	2	3661.990	153.570	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3886.862	163	23.846		
	Total	11210.843	165			

a. Dependent Variable: KINERJA\_GURU

b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN\_KEPSEK, EFIKASI DIRI

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.188	6.734		1.067	.287
	EFIKASI DIRI	.726	.080	.715	9.033	.000
	KEPEMIMPINAN KEPSEK	.130	.092	.111	1.404	.162

a. Dependent Variable: KINERJA\_GURU

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri guru secara bersama-sama dengan kinerja guru.

Analisis linier ganda antara pendekatan konstruktivisme dan gaya mengajar secara bersama-sama dengan hasil belajar Matematika memiliki persamaan regresi  $\hat{Y} = 7,18 + 0,726X_1 + 0,130X_2$  dengan arah koefisien regresi  $a_1$  sebesar 0,726,  $a_2$  sebesar 0,130 dan konstanta sebesar 7,18

Pengujian mengenai kebenaran hasil regresi tersebut, juga dimaksudkan untuk menguji hipotesis tentang adanya hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri guru secara bersama-sama dengan kinerja guru, maka diperlukan uji signifikansi dan linier terhadap persamaan regresi dengan menggunakan uji F.

Berdasarkan hasil uji keberartian persamaan regresi linier ganda diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 153,57 sedangkan  $F_{tabel}$  untuk penyebut 2 dan pembilang 162 untuk taraf kepercayaan  $\alpha = 0,05$  sebesar 3,05 yang berarti nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $153,57 > 3,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, artinya  $H_a$  yang menyatakan terdapat hubungan positif antara

kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri guru secara bersama-sama dengan kinerja guru dapat diterima.

Hubungan antara variabel antara kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri guru secara bersama-sama dengan kinerja guru. diperoleh  $r_{y,12}$  sebesar 0,808 yang berarti hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri guru secara bersama-sama dengan kinerja guru termasuk dalam kategori sedang baik/tinggi.

Koefisien determinan ( $r^2_{y,12}$ ) sebesar 0,653 yang berarti faktor kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri secara bersama-sama berperan/memberikan kontribusi sebesar 65,3% terhadap kinerja guru..

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $r_{hitung} = 0,808 > r_{tabel} = 0,151$  dan  $F_{hitung} = 163,57 > F_{tabel} = 3,05$ . Hal ini berarti bahwa koefisien korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri secara bersama-sama berperan/memberikan kontribusi sebesar 65,3% terhadap kinerja guru adalah signifikan. Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri guru secara bersama-sama dengan kinerja guru dapat diterima, artinya makin tinggi kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri secara bersama-sama maka akan diikuti dengan makin tinggi dan baik kinerja guru.

#### 4. Uji Korelasi Parsial

- a. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru Apabila dikontrol oleh variabel Efikasi Guru.

Control Variables		KINERJA_GURU	KEPEMIMPINAN_KEPSEK
KINERJA_GURU	Correlation	1.000	.277
	Significance (2-tailed)	.	.000
EFIKASI DIRI	df	0	163
	Correlation	.277	1.000
KEPEMIMPINAN_KEPSEK	Significance (2-tailed)	.000	.
	df	163	0

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,277\sqrt{166-2}}{\sqrt{1-(0,277)^2}} = \frac{0,277 \times 12,80}{\sqrt{1-0,0767}} = \frac{3,545}{\sqrt{0,923}} = \frac{3,545}{0,960} = 3,692$$

$t_{\text{tabel}}$  dengan dk (n-2) atau (166-2) pada tk (0,05) = 1,974

Dengan demikian  $t_{\text{hitung}} = 3,692 > t_{\text{tabel}} (164)(0,05) = 1,974$

Hasil perhitungan korelasi antara  $X_1$  dengan Y diperoleh koefisien korelasi sebesar  $r_{y.1} = 0,693$  sedangkan hasil perhitungan uji korelasi parsial dengan pengendali  $X_2$  diperoleh  $r_{y.1} = 0,277$  dengan nilai uji signifikansi  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (3,692 > 1,974)$  pada  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti bahwa hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru tidak dipengaruhi secara signifikan oleh efikasi guru.

**b. Hubungan Efikasi Guru dengan Kinerja Guru Apabila dikontrol oleh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Control Variables		KINERJA GURU	EFIKASI DIRI
KEPEMIMPINAN KEPSEK	Correlation	1.000	.306
	KINERJA_GURU Significance (2-tailed)		.000
	df	0	163
	Correlation	.306	1.000
	EFIKASI_DIRI Significance (2-tailed)	.000	
	df	163	0

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,306\sqrt{166-2}}{\sqrt{1-(0,306)^2}} = \frac{0,306 \times 12,80}{\sqrt{1-0,093}} = \frac{3,916}{\sqrt{0,907}} = \frac{3,916}{0,952} = 4,113$$

$t_{\text{tabel}}$  dengan dk (n-2) atau (166-2) pada tk (0,05) = 1,974

Dengan demikian  $t_{\text{hitung}} = 4,113 > t_{\text{tabel}} (164)(0,05) = 1,974$

Hasil perhitungan korelasi antara  $X_2$  dengan Y diperoleh koefisien korelasi sebesar  $r_{y.1} = 0,806$  sedangkan hasil perhitungan uji korelasi parsial dengan pengendali  $X_1$  diperoleh  $r_{y.1} = 0,306$  dengan nilai uji signifikansi  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (4,113 > 1,974)$  pada  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti bahwa hubungan antara efikasi dengan kinerja guru tidak dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan kepala sekolah.

#### D. Pembahasan Hasil Penelitian

##### 1. Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Perhitungan analisis regresi sederhana menghasilkan koefisien korelasi  $r_y$  sebesar 0,693. Uji keberartian koefisien korelasi dengan uji t. Dari hasil perhitungan diperoleh  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 12,298. Sedangkan  $t_{\text{tabel}}$  pada taraf

kepercayaan  $\alpha = 0,05$  dengan  $dk = 166$  adalah sebesar 1,974. Berdasarkan hasil pengujian signifikansi korelasi menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $12,298 > 1,974$ ) Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SD di Kecamatan Dramaga teruji kebenarannya. Koefisien determinan ( $K_d$ ) sebesar 0,480 yang berarti kepemimpinan kepala sekolah berperan atau memberikan kontribusi sebesar 48% terhadap kinerja guru sedangkan sisanya 52% kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh kepala sekolah yang diproyeksikan ke dalam bentuk kegiatan pendidikan baik dengan cara mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan para guru, karyawan juga termasuk orang-orang yang berada di lingkungan sekolah. Kepemimpin kepala sekolah adalah kemampuan untuk mewujudkan sekolah menjadi lebih baik dengan memerlukan usaha yang tidak saja mengandalkan kemampuan personal yang dimiliki, tetapi harus melibatkan guru, staf, siswa dan masyarakat.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muslihat (2012) tentang hubungan Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di MA. Al-Amin Kabupaten Bogor dengan hasil penelitian menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di MA. Al-Amin Kabupaten Bogor sebesar 0,922. Hal ini sejalan dengan Kartono (2015:81), fungsi kepemimpinan ialah: "Memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi

kerja, mengemudikan organisasi. Menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi/pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan”.

Kepala sekolah adalah guru yang memperoleh tambahan tugas untuk memimpin penyelenggaraan pendidikan dan upaya peningkatan mutu kinerja guru di sekolah. Sebagai seorang pemimpin, Ia melibatkan pendidik dan tenaga kependidikan lainnya, dalam rangka untuk memetakan arah pendidikan, mengembangkan pencapaian kualitas yang akan diharapkan, memelihara perhatian terhadap proses pembelajaran yang efektif, serta membangun lingkungan belajar yang kondusif lewat mutu kinerja guru sehingga dapat menghasilkan lulusan yang bermutu. Berdasarkan kerangka berpikir di atas, diduga kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

## 2. Hubungan antara Efikasi diri dengan Kinerja Guru

Perhitungan analisis regresi sederhana menghasilkan koefisien korelasi  $r_y$  sebesar 0,806. Uji keberartian koefisien korelasi dengan uji t. Dari hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 17,41. Sedangkan  $t_{tabel}$  pada taraf kepercayaan  $\alpha = 0,05$  dengan  $dk = 166$  adalah sebesar 1,974. Berdasarkan hasil pengujian signifikansi korelasi menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $17,41 > 1,974$ ) Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kinerja guru SD di Kecamatan Dramaga teruji kebenarannya. Koefisien determinan ( $K_d$ ) sebesar 0,649 yang berarti efikasi diri berperan atau memberikan kontribusi sebesar 64,9% terhadap

kinerja guru sedangkan sisanya 51,1% kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sadar (2015) tentang hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri dengan kinerja guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Kuwarasan, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah, dengan hasil penelitian menyatakan terdapat hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri dengan kinerja guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Kuwarasan, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah sebesar 0,863. Sejalan dengan pendapat Bandura (2017:65) bahwa efikasi diri merupakan bagian penting dalam teori sosial kognitif atau efikasi diri sebagai kepercayaan terhadap kemampuan dirinya untuk mencapai hasil. Keyakinan diri sebagai kepercayaan terhadap diri sendiri dalam melakukan suatu tindakan guna menghadapi suatu situasi sehingga dapat memperoleh hasil seperti yang diharapkan. Keyakinan diri adalah bagian dari diri yang dapat mempengaruhi jenis aktivitas yang dipilih, besarnya usaha yang akan dilakukan oleh individu dan kesabaran dalam menghadapi kesulitan. Efikasi akan menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam menampilkan suatu perilaku dan selanjutnya akan mempengaruhi efikasi diri seseorang. Jika seseorang mengalami keberhasilan maka efikasi dirinya akan meningkat, dan tingginya efikasi diri akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak secara lebih tekun dan terutama bila tujuan yang hendak dicapai sudah jelas.

Efikasi diri guru adalah satu fenomena khusus yang dapat dipandang sebagai salah satu kontributor terhadap proses belajar dan mengajar yang

efektif. Profil individu berkinerja tinggi adalah individu berefikasi tinggi yang selalu; pertama sungguh-sungguh menjalankan tugas, kedua memberikan usaha maksimal untuk menyelesaikan tugas, ketiga pantang mundur menghadapi tantangan, keempat memiliki pemikiran dan perkataan yang positif, dan kelimatahan terhadap stress serta kekalahan. Berdasarkan kerangka berpikir di atas, diduga efikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru.

### **3. Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Efikasi Diri secara bersama-sama dengan Kinerja Guru**

Hubungan antara variabel antara kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri guru secara bersama-sama dengan kinerja guru. diperoleh  $r_{y.12}$  sebesar 0,808 yang berarti hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri guru secara bersama-sama dengan kinerja guru termasuk dalam kategori sedang baik/tinggi.

Nilai koefisien determinan ( $r^2_{y.12}$ ) sebesar 0,653 yang berarti faktor kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri secara bersama-sama berperan/memberikan kontribusi sebesar 65,3% terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $r_{hitung} = 0,808 > r_{tabel} = 0,151$  dan  $F_{hitung} = 163,57 > F_{tabel} = 3,05$ . Hal ini berarti bahwa koefisien korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri secara bersama-sama berperan/memberikan kontribusi sebesar 65,3% terhadap kinerja guru adalah signifikan. Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri guru secara bersama-sama dengan kinerja guru dapat diterima, artinya makin tinggi kepemimpinan

kepala sekolah dan efikasi diri secara bersama-sama maka akan diikuti dengan makin tinggi dan baik kinerja guru.

Kepemimpinan adalah cara seseorang dalam mempengaruhi, memotivasi, menggerakkan, dan mengarahkan orang lain. Untuk mencapai tujuan tertentu.. Efikasi diri adalah sikap atau kepercayaan terhadap diri sendiri dalam menghadapi berbagai ragam situasi yang muncul sehingga ia dapat memperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab dan wewenangnya baik secara kuantitas maupun kualitas berdasarkan standar kinerja yang telah ditentukan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.. Kinerja guru yang berkualitas tampak dari tanggung jawabnya yang memiliki kemampuan kerja atau prestasi kerja yang dimilikinya. Kinerja guru dalam mengelola pembelajaran tersebut sangat menentukan kualitas pendidikan, melalui proses pembelajaran yang berkualitas pula, maka akan lebih efektif, efisien dan produktif. Guru yang memiliki level kinerja tinggi merupakan guru yang mempunyai kinerja yang produktif. Kinerja guru dalam mengelola pembelajaran terdiri dari: Perencanaan dalam kegiatan pembelajaran, Pelaksanaan dalam kegiatan pembelajaran, dan Evaluasi/penilaian hasilbelajar yang telah dilakukan. Mengutip dari Iskandar, U. (2016: 99) kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas meliputi: (1) Perencanaan program kegiatan pembelajaran, (2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan (3) Evaluasi/penilaian pembelajaran. Kinerja guru nampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral

yang dimilikinya. Lebih lanjut dikatakan bahwa tugas keprofesionalan guru berdasarkan UU RI no. 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pada pasal 20 (a) yaitu Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Kepala sekolah sebagai pemimpin, harus memiliki kepemimpinan yang baik. Selain kepala sekolah sebagai supervisor juga harus mampu dalam membina guru-guru mengelola pembelajaran agar mencapai tujuan pembelajaran. Supervisor dapat melakukan supervisi/pembinaan yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi guru-guru di lapangan, Oleh karena itu para pakar supervisi memandang supervisi kelas sebagai salah satu kegiatan yang sangat penting bahkan sangat sentral.

#### **E. Keterbatasan Penelitian**

Berbagai faktor teknis maupun non teknis selama melakukan penelitian di lapangan dimungkinkan akan mempengaruhi obyektifitas hasil penelitian. Namun untuk menghasilkan generalisasi, dilakukan upaya dengan menekan sekecil mungkin berbagai faktor yang dapat mengurangi makna dari hasil penelitian yang telah dicapai. Keterbatasan penelitian diantaranya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Keterbatasan penetapan sampel penelitian, mengingat kemampuan peneliti dilihat dari tenaga dan dana yang terbatas, maka subyek penelitian tidak menggunakan populasi tetapi penetapan sampel. guru yang terpilih sebagai respondenpun merasa tidak berkepentingan dalam penelitian ini, karena tidak berpengaruh langsung pada kinerjanya. Kondisi ini menjadi kelemahan dalam pelaksanaan pengumpulan data yang sulit dihindari.

2. Keterbatasan peneliti dalam menarik kesimpulan dari teori-teori yang ada untuk dijadikan definisi konseptual dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.
3. Keterbatasan peneliti dalam pelaksanaan pengumpulan data. Pada saat instrumen sudah disebarkan, peneliti mengalami kesulitan untuk mengumpulkan kembali data dengan jumlah yang sama dengan sampel. Untuk itu peneliti menambah jumlah sampel untuk mengantisipasi kekurangan jumlah data yang kembali.



## BAB V

### KESIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dipaparkan di BAB IV, maka temuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Kekuatan hubungan antara kedua variabel ditunjukkan dengan koefisien korelasi dan koefisien determinasi, artinya kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi terhadap kinerja guru. Hubungan fungsional antara kedua variabel ditunjukkan oleh persamaan regresi yang berarti setiap kenaikan satu satuan kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara efikasi guru dengan kinerja guru. Kekuatan hubungan kedua variabel ditunjukkan dengan koefisien korelasi dan koefisien determinasi artinya bahwa efikasi guru memberikan kontribusi terhadap kinerja guru. Hubungan fungsional kedua variabel ditunjukkan oleh persamaan regresi yang berarti setiap kenaikan satu satuan efikasi diri diprediksi dapat meningkatkan kinerja guru.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi guru secara bersama-sama dengan kinerja guru. Ketiganya berjalan seiring yang artinya makin tinggi kepemimpinan

kepala sekolah dan efikasi guru secara bersama-sama maka makin tinggi pula kinerja guru. Kadar hubungan ketiga ditunjukkan dengan koefisien korelasi dan koefisien determinasi yang berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi guru secara bersama-sama mempunyai kontribusi terhadap kinerja guru.

Berdasarkan temuan penelitian sebagaimana telah dipaparkan di atas, maka kesimpulan penelitian adalah sebagai berikut : **"Bila kinerja guru ingin ditingkatkan maka faktor-faktor lain seperti kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri perlu dipertimbangkan untuk juga ditingkatkan"**

## **B. Implikasi**

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian seperti dikemukakan di atas, maka sebagai implikasi pada penelitian ini adalah mengupayakan peningkatan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan efikasi diri guru sehingga dengan demikian akan dapat pula untuk meningkatkan kinerja guru. Adapun upaya-upaya yang dimaksudkan untuk dapat dilakukan itu, antara lain ;

### **1. Upaya Meningkatkan Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Seorang kepala sekolah memegang peranan penting dalam perkembangan sekolah yang dipimpinnya. Kepemimpinan yang dimaksud merupakan kemampuan **memengaruhi** orang lain dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi orang lain, dalam hal ini guru dan staf administrasi demi tercapainya tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Seorang kepala sekolah berperan sebagai seorang pemimpin yang dapat

memengaruhi kinerja guru sebagai tenaga pendidik pada satuan pendidikan tertentu. Kepemimpinan seorang kepala sekolah dapat menentukan keberhasilan proses pembelajaran di kelas. Peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan tugas pokoknya sebagai pendidik. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dan merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan pendidikan.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Hal ini disebabkan karena pemimpin adalah orang yang berada di barisan paling depan yang diharapkan para pengikut untuk mengarahkan mereka, sehingga tidaklah mengherankan apabila pemimpin yang efektif atau “pemimpin yang baik” pada umumnya sangat pandai untuk memotivasi diri sendiri (self motivated) dan memotivasi para pengikutnya. Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memotivasi kepada para tenaga pendidik dalam melakukan tugasnya. Memberikan motivasi terhadap guru dapat terdiri

atas pemberian penghargaan yang dapat menumbuhkan inisiatif, kemampuan-kemampuan kreatif, dan semangat berkompetisi yang sehat. Penghargaan ini sangat penting untuk meningkatkan mutu kinerja tenaga pendidik, dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif

Kepala sekolah harus mampu **menggerakkan** kinerja guru. Hal ini menuntut seorang kepala sekolah harus memiliki visi, misi, dan wawasan yang luas serta kemampuan profesional yang memadai dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan penyelenggaraan pendidikan. Selain itu kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membangun kerjasama yang harmonis dengan berbagai pihak yang terkait dengan program pendidikan di sekolah. Kemampuan kepala sekolah tentunya akan turut mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas. Salah satu indikator kinerja kepala sekolah adalah dinilai berdasarkan atas pelaksanaan tugas dan perannya. Salah satu di antara peran kepala sekolah yang sangat penting adalah sebagai administrator dan supervisor dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Dalam mengelola sekolah, kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar. Kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan menuju sekolah dan

pendidikan secara luas. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan untuk **mengarahkan** tenaga kependidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Dalam mengarahkan visi dan misi pemimpin harus menetapkan tujuan ke arah kegiatan yang tepat dan memerintahkan untuk bergerak. Kepala Sekolah adalah pemimpin pendidikan pada tingkat sekolah, sehingga ia juga harus menghindarkan diri dari wacana retorika dan perlu membuktikan bahwa ia memiliki kemampuan kerja secara profesional serta menghindarkan diri dari aktivitas yang dapat menyebabkan pekerjaan yang ada di sekolah menjadi sangat membosankan

## 2. Upaya Meningkatkan Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan salah satu hal penting dalam diri individu. Efikasi diri berpengaruh besar terhadap kinerja sebagai motivasi untuk lebih giat melakukan aktifitas. Keyakinan atas dirinya sendiri lebih cenderung mengarah kepada nilai positif individu. Kinerja orang yang efikasinya tinggi akan lebih kelihatan daripada orang yang nilai efikasinya rendah. **Kepercayaan diri (Self-confidence)**: sejauhmana seseorang memiliki keyakinan terhadap penilaiannya atas kemampuan dirinya dan sejauh mana seseorang bisa merasakan adanya “kepantasan” untuk berhasil.

Efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau **kompetensi dirinya** untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Seseorang dengan efikasi diri percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian di sekitarnya, sedangkan seseorang dengan efikasi diri rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit, orang dengan efikasi yang rendah cenderung mudah menyerah. Sementara dengan orang dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

Efikasi diri secara umum atau *generalized self-efficacy*. efikasi diri secara umum menggambarkan suatu **penilaian diri** dari seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam. Efikasi diri secara umum berhubungan dengan dengan harga diri atau *self-esteem* karena keduanya merupakan aspek dari penilaian diri yang berkaitan dengan kesuksesan atau kegagalan seseorang sebagai seorang manusia. Kita semua perlu mempelajari efikasi diri, karena efikasi diri merupakan hal penting yang harus dimiliki. Efikasi diri berpengaruh besar terhadap diri individu dalam setiap tindakan yang dilakukan. Baik buruk, tepat atau tidaknya kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh seberapa tinggi atau rendahnya nilai efikasi diri seseorang tersebut. Sangatlah penting dan urgen untuk menguak tentang efikasi diri. efikasi diri bisa disebut hal vital yang harus dimiliki individu, karena dengan

efikasi diri seseorang dapat melihat sejauh mana potensi dan kadar pribadi, sehingga dengan itu ia tahu hal apa yang semestinya ia lakukan untuk bertindak atas apa yang ia tuju. Kita semua perlu mengetahui arti, bentuk, faktor pendorong dan guna dari efikasi diri. karena hal itu akan menarik kita untuk lebih bisa memposisikan diri dengan dengan keadaan

### C. Saran

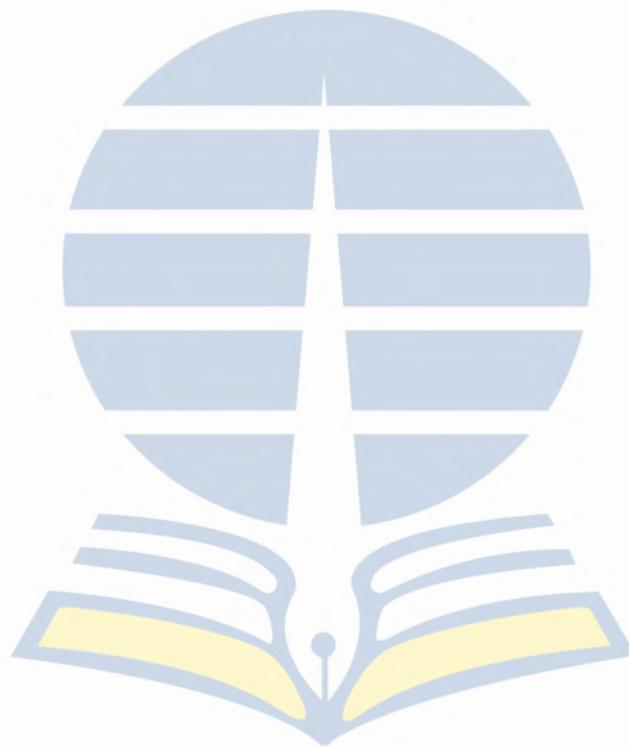
Berdasarkan hasil penelitian dapat peneliti kemukakan saran-saran seperti berikut ini:

1. Bagi Sekolah :
  - a. Kerjasama yang terjalin di sekolah harus lebih ditingkatkan dalam berbagai bidang terutama dalam upaya meningkatkan kinerja guru
  - b. Koordinasi perlu ditingkatkan antara kepala sekolah sebagai pelaksana kepemimpinan dengan wakil kepala sekolah, para guru dan karyawan sehingga tujuan yang diharapkan dapat dicapai dengan baik.
  - c. Perlu peningkatan/pengembangan kegiatan yang dapat memotivasi pada peningkatan kinerja guru baik yang langsung terkait dengan pembelajaran maupun dengan yang lain yang dapat menunjang pada peningkatan mutu pembelajaran sebagai bagian dari pengembangan profesional guru
2. Kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang harus memiliki sikap, kemampuan dan kecakapan, yang harus jadi teladani bagi guru yang tercermin dalam perilaku dan tindakan educatif dalam menjalankan proses

untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan atau sekolah. Dengan demikian keterampilan kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah harus dapat dimengerti dan dipahami oleh guru agar seluruh pegawai dan bawahannya mau mengikutinya dan melaksanakan aturan yang telah disepakati dengan sebaik-baiknya. Sudah saatnya suatu lembaga pendidikan yang dalam hal ini sekolah memberikan penghargaan (*reward*) kepada guru atau pegawai pendidikan lainnya baik berupa promosi jabatan maupun pemberian fasilitas penunjang kegiatan pendidikan, dan sanksi (*punishment*) yang diberikan bisa berupa teguran dan bisa berupa sanksi disiplin atau berupa penangguhan promosi jabatan. Kepala sekolah harus memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam memimpin, dan memiliki kemampuan untuk menggali sumber daya yang ada di sekolah, sehingga dalam penempatan dan penugasan dapat disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh guru, hal ini akan dapat menciptakan suasana dan situasi kerja yang kondusif serta menyenangkan yang pada akhirnya dapat mewujudkan tercapainya tujuan lembaga pendidikan, dan bagi guru akan muncul sebuah komunikasi yang efektif sehingga tercipta suasana kebersamaan dan kekeluargaan yang positif.

3. Guru harus mencerminkan sikap dan perilaku baik yang sesuai dengan etika profesi guru, karena guru harus di gugu dan ditiru maka guru harus memberikan teladan yang baik kepada peserta didik. Untuk mengembangkan kinerjanya, guru dituntut untuk terus meningkatkan

keterampilan, pengetahuan, dan intelektual keilmuannya, dalam rangka pengembangan diri dan profesionalitas guru.



## DAFTAR PUSTAKA

- Sardiman, A, M. (2014). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafiika Persada.
- Albert, Bandura. (1998). *Self-efficacy*. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of humanbehavior* (4: 71-81). New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [Ed.], 1998. *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press.
- Anas, S. (2014) *Penilaian Pembelajaran*. Jakarta : Rajawali Press.
- Andi, P. & Mada, K. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Arifin. (2016) *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI Press.
- Fred, L. (2014). *Organizational Behavior*. Singapore: Mc. Graw-Hill, Inc.
- Ghufron. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2017) *Jurnal Manajemen Pendidikan Magister Manajemen Pendidikan FKIP Universitas Kristen Satya Wacana [jurnalkelola@gmail.com](mailto:jurnalkelola@gmail.com)* Volume: 4, No. 2, Juli-Desember 2017 Halaman: 161-170
- Iskandar, U. (2016). *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah (Membangun Sekolah yang Bermutu)*. Bandung; Alfabeta.
- Kartono. (2015). *Manajemen Teori Praktek & Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kiu, T, L. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Purwanto, N. (2015). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A, P. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* Bandung: PT Rosdakarya.
- Mulyasa. (2014). *Psikologi Pendidikan*. Surabaya : IKAPI.

Siagian, S. (2014). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Pasolong, H. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.

Patras, Yuyun E. (2017). *Jurnal Manjemen Pendidikan Magister Manajemen Pendidikan FKIP Universitas Kristen Satya Wacana [jurnalkelola@gmail.com](mailto:jurnalkelola@gmail.com)* Volume: 1 No 1 (2017)

Permata, A. (2014). *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.

Pratiwi, I. (2013) *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Riduan. (2014). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Jogjakarta: BPFE.

Rivai. (2015). *Kinerja Guru Profesional, Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian*. Jogjakarta: Penerbit Ar – Ruzz Media.

Rokhandayani. (Tesis, 2014) dengan judul *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Supervisi Akademik dengan Kinerja Guru SMP di Kecamatan Caringin Kabupaten Bogor*. (Tesis tidak dipublikasikan) Program Magister Universitas Ibn Khaldun

Rosihan. (Tesis, 2015) dengan judul *Hubungan antara Motivasi Kerja Guru dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru Matematika*. (Tesis tidak dipublikasikan) Program Magister Universitas Ibn Khaldun

Rusyan, T. (2013). *Motivasi Kerja, Proses, Teori dan Praktek*. Jogjakarta: Amara Books.

Sadar. (Tesis, 2015) yang berjudul *Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Efikasi Diri Dengan Kinerja Guru*. (Tesis tidak dipublikasikan) Program Magister Universitas Ibn Khaldun

Sagala, S. (2013) *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.

Saud, U, S. (2014). *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: IKAPI.

Sedarmayanti. (2015). *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sudjana, N. (2014). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Supriyadi. (2014). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.

Suranta, T. (2013) *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.

Suryosubroto, B. (2013). *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.

Suwatno. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi dan Bisnis*. Jogjakarta :BPFE.

Tampubolon. (2005). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Tang, Tran Van. (Tesis, 2016), berjudul *Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan budaya Organisasi dengan Kinerja Guru*, (Tesis tidak dipublikasikan) Program Magister IKIP Jakarta

Tika, P. (2015). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Jogjakarta: BPFE.

Umar, U. (2014). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : Rosda Karya.

Uno, H, B. (2014). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Usman, H. (2008). *Manajemen Teori Praktek & Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Usmara. (2016). *Motivasi Kerja, Proses, Teori dan Praktek*. Jogjakarta: Amara Books.

Uzlah, S, M. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Wahab, A, Azis. (2015). *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan* Bandung: CV Alfabeta.

Wibowo. (2010). *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Wulandari, S. (2014). *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.



Nomor : 1595/UN31.UPBJJ.14/KM/2018  
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

27 Agustus 2018

Yth. Kepala Sekolah Kecamatan Dramaga  
Di tempat

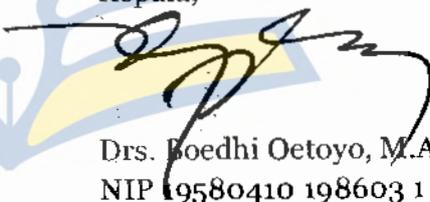
Kami sampaikan dengan hormat bahwa mahasiswa S2 Universitas Terbuka berkewajiban menyusun Tugas Akhir Program Magister (TAPM/thesis) sebagai salah satu syarat kelulusannya. Untuk kepentingan ini kami mohon perkenan Bapak/Ibu pimpinan mengijinkan:

Nama : Iros Rosita  
NIM : 500803967  
Prog. Studi : S2- Magister Pendidikan Dasar

melakukan penelitian/pengumpulan data (*data gathering*) di sekolah yang Bapak/Ibu pimpin untuk kepentingan penulisan tesisnya. Adapun judul tesis saudara Iros adalah "Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Efikasi Diri Dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar". Data tersebut akan digunakan hanya untuk kepentingan penulisan tesis dan tidak akan disebarluaskan secara terbuka kepada umum.

Atas perkenan Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Kepala,

  
Drs. Boedhi Oetoyo, M.A.

NIP 19580410 198603 1 001

## INSTRUMEN KINERJA (Y)

### Identitas responden :

1. Nomor Responden : .....
2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
3. Pendidikan Terakhir : SLTA / D1 / D2 / S1 / S2
4. Nama Sekolah : .....

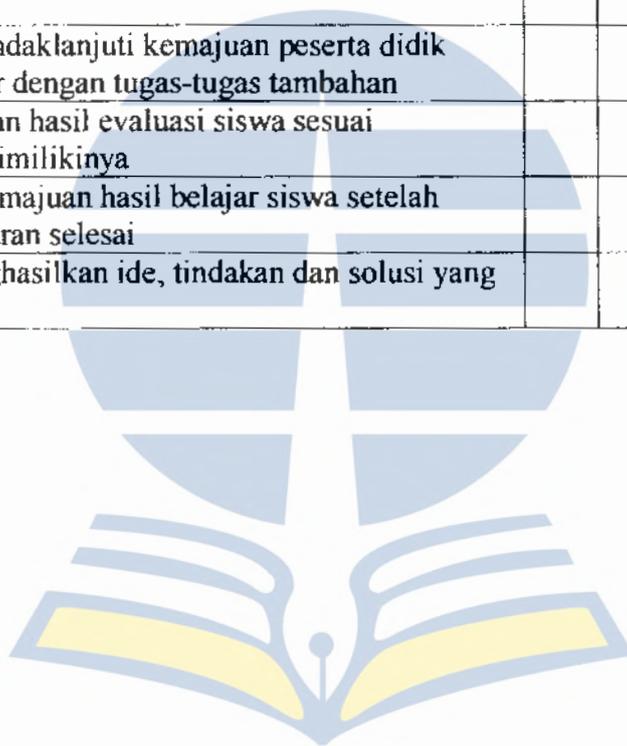
### Petunjuk pengisian :

Berilah skor jawaban pada butir-butir opinioner dengan cara memberikan checklist (√) angka pada kolom skor jawaban (1, 2, 3, 4, 5) sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- 5 = Selalu  
 4 = Sering  
 3 = Kadang-Kadang  
 2 = Jarang  
 1 = Tidak Pernah

NO.	OPINIONER	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1	Guru menguasai bahan ajar (materi ajar) dengan baik					
2	Guru kesulitan menggunakan sumber belajar yang sesuai dengan materi pelajaran					
3	Guru merumuskan tujuan pembelajaran dengan jelas					
4	Guru merancang pembelajaran yang komprehensif					
5	Guru mengembangkan bahan ajar sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai					
6	Guru enggan membuat persiapan mengajar dalam bentuk rencana pelaksanaan pembelajaran					
7	Guru menyusun program tahunan					
8	Guru melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas,					
9	Guru menyampaikan pembelajaran sesuai dengan rencana waktu pembelajaran yang telah dibuatnya					
10	Guru mengalokasikan waktu dalam proses pembelajaran dengan tepat					
11	Guru melakukan pekerjaan dengan akurat					
12	Guru menunjukkan perhatian pada aspek detail, akurasi, kecermatan dan ketelitian dalam bekerja					
13	Guru mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan kepadanya					
14	Guru memiliki beban kerja melebihi rata - rata dari guru lain dalam hal kuantitas kerja					
15	Guru mampu mencapai target yang telah ditetapkan					
16	Guru berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah direncanakan					

17	Guru mempunyai target pencapaian kriteria ketuntasan minimal dari pelajaran yang diajarkan						
18	Guru bekerja keras agar hasil yang dicapai sesuai target yang diinginkan						
19	Guru mengarahkan siswa dalam pencapaian prestasi						
20	Guru bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai						
21	Guru dapat meminimalisasikan tingkat kesalahan dalam bekerja						
22	Guru bersedia menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan kepala sekolah.						
23	Guru bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.						
24	Guru mengerjakan pekerjaan dengan terburu-buru						
25	Guru melaksanakan evaluasi belajar pada akhir proses pembelajaran						
26	Guru enggan menindaklanjuti kemajuan peserta didik yang lambat belajar dengan tugas-tugas tambahan						
27	Guru menyampaikan hasil evaluasi siswa sesuai kesempatan yang dimilikinya						
28	Guru memantau kemajuan hasil belajar siswa setelah kegiatan pembelajaran selesai						
29	Guru mampu menghasilkan ide, tindakan dan solusi yang inovatif						



## INSTRUMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X<sub>1</sub>)

### Identitas responden :

1. Nomor Responden : .....
2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
3. Pendidikan Terakhir : SLTA / D1 / D2 / S1 / S2
4. Nama Sekolah : .....

### Petunjuk pengisian :

Berilah skor jawaban pada butir-butir opinioner dengan cara memberikan checklist (√) pada kolom skor jawaban (1, 2, 3, 4, 5) sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- 5 = Selalu  
 4 = Sering  
 3 = Kadang-Kadang  
 2 = Jarang  
 1 = Tidak Pernah

NO.	OPINIONER	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1	Kepala sekolah memberikan penugasan hanya kepada kepala saya sebagai guru untuk penyusunan rencana kerja					
2	Kepala sekolah menginstruksikan guru untuk melaksanakan prosedur pencapaian tujuan organisasi					
3	Kepala sekolah mendorong guru untuk menyelesaikan tugas tepat waktu					
4	Kepala sekolah kurang memberikan instruksi dengan jelas dan tegas					
5	Kepala Sekolah menjaga hubungan kerja yang harmonis kepada setiap guru, misalnya menyapa setiap bertemu.					
6	Kepala Sekolah mengadakan <i>briefing</i> pagi setiap harinya					
7	Kepala Sekolah memberikan perhatian kepada guru untuk berkembang melalui diklat					
8	Kepala sekolah mengizinkan guru menempuh pendidikan lanjutan					
9	Kepala sekolah memberikan tugas berdasarkan kemampuan dan kewenangan guru					
10	Kepala sekolah memberikan toleransi bagi guru yang mengabaikan tugas pokok di sekolah					
11	Kepala Sekolah berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka					
12	Kepala Sekolah memberikan dukungan sepenuhnya terhadap segala kebutuhan dalam pekerjaan					
13	Kepala sekolah memposisikan dirinya sebagai seorang pemimpin sekolah					
14	Kepala Sekolah menetapkan tujuan-tujuan yang harus dicapai guru dalam melaksanakan pekerjaan					

15	Kepala Sekolah merencanakan langkah-langkah yang jelas/tegas dalam melakukan pengawasan					
16	Kepala Sekolah melibatkan partisipasi guru dalam menentukan kebijakan					
17	Kepala Sekolah mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun					
18	Kepala Sekolah membangkitkan rasa percaya diri guru untuk menyelesaikan tugas sesuai petunjuk yang diberikan					
19	Kepala sekolah memberikan tugas berdasarkan kemampuan dan kewenangan guru					
20	Kepala Sekolah memberikan instruksi dengan jelas dan tegas agar pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya					
21	Kepala sekolah mendelegasikan tugas kepada wakil kepala sekolah/guru					
22	Kepala sekolah menetapkan langkah-langkah untuk mengarahkan para guru ke arah pelaksanaan tugas					
23	Jika muncul permasalahan kepala sekolah membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi					
24	Kepala Sekolah menunjukkan cara-cara kerja yang baku untuk menyelesaikan suatu pekerjaan					
25	Kepala Sekolah mengajak saya berbicara secara personal					
26	Kepala Sekolah mengajak bawahannya berkomunikasi dengan aktif					
27	Kepala Sekolah mengajak guru berdiskusi pada pencapaian tujuan					
28	Kepala Sekolah mengikutsertakan guru dalam proses penentuan keputusan					
29	Kepala sekolah menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku					
30	Kepala sekolah terlalu banyak memberi petunjuk kepada guru dalam mencapai tujuan sekolah					

## INSTRUMEN EFIKASI DIRI (X<sub>2</sub>)

### Identitas responden :

1. Nomor Responden : .....
2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
3. Pendidikan Terakhir : SLTA / D1 / D2 / S1 / S2
4. Nama Sekolah : .....

### Petunjuk pengisian :

Berilah skor jawaban pada butir-butir opinier dengan cara memberi checklist (√) pada kolom skor jawaban (1, 2, 3, 4, 5) sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- 5 = Sangat Setuju  
 4 = Setuju  
 3 = Ragu-Ragu  
 2 = Tidak Setuju  
 1 = Sangat Tidak Setuju

NO.	OPINIONER	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas dengan baik					
2	Saya yakin bahwa saya dapat menyelesaikan tugas jauh lebih banyak dibandingkan dengan tugas yang tidak dapat saya selesaikan.					
3	Saya bisa mengerjakan tugas sesulit apapun itu					
4	Saya gigih dalam tugas meskipun mengalami kesulitan berulang kali					
5	Saya mampu untuk belajar dari kesalahan sebelumnya dalam menyelesaikan tugas.					
6	Saya bisa menyelesaikan masalah meskipun permasalahan tersebut belum pernah dialami sebelumnya					
7	Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan baik.					
8	Saya berusaha, walaupun menemui banyak kesulitan					
9	Saya berusaha menyelesaikannya meskipun tugas saya sulit					
10	Saya dapat melakukan tugas dengan baik walaupun banyak gangguan di sekitar,					
11	Saya termotivasi dengan tugas yang sulit					
12	Saya menolak pekerjaan yang saya anggap sulit					
13	Saya belum merasa tenang sampai saya dapat menyelesaikannya apabila saya menemukan tugas yang menarik,					
14	Saya suka menunda pekerjaan meskipun sedang malas					
15	Saya berusaha dengan maksimal untuk mengerjakan tugas sampai selesai.					

16	Saya tetap berusaha menyelesaikan tugas walaupun banyak kesulitan					
17	Saya berusaha mencapai target yang belum tercapai, meskipun dengan cara yang tidak baik					
18	Saya mengerjakan tugas ketika sudah mencapai batas waktu yang disediakan					
19	Saya berusaha mencapai target yang belum tercapai.					
20	saya dapat melakukan pekerjaan dengan baik walaupun banyak gangguan di sekitar,					
21	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan semaksimal mungkin.					
22	saya pantang menyerah jika tidak berhasil mengerjakannya ketika ada tugas baru yang sulit,					
23	Saya belajar dari pengalaman jika mendapat tugas yang sama					
24	Saya percaya diri dari pengalaman mengerjakan tugas					
25	Saya mengerjakan tugas yang sulit untuk melatih kemampuan saya					
26	Saya keluar sejenak dari tugas untuk menenangkan diri jika menemui masalah					
27	Saya mempertahankan usaha dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.					
28	Saya belajar dari kesalahan sebelumnya dalam menyelesaikan tugas.					
29	Saya menemukan jalan keluar dari permasalahan meskipun banyak yang menghambat					
30	Saya mempunyai solusi dari setiap permasalahan					
31	Saya dapat memikirkan solusi dari kesulitan yang ada					
32	Saya mudah menyerah saat mengerjakan tugas yang sulit.					



## UJI VALIDITAS VARIABEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X1) DENGAN SPSS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	154.2000	465.959	.273	.941
VAR00002	154.9000	445.679	.554	.939
VAR00003	154.7000	450.079	.439	.940
VAR00004	154.4000	448.524	.563	.939
VAR00005	154.4667	449.430	.605	.939
VAR00006	154.7000	456.010	.388	.941
VAR00007	154.3333	470.575	.103	.942
VAR00008	154.5667	440.806	.759	.937
VAR00009	154.5667	429.082	.819	.937
VAR00010	154.0667	451.926	.799	.938
VAR00011	154.1000	452.852	.775	.938
VAR00012	154.2667	447.789	.685	.938
VAR00013	154.6333	451.344	.609	.939
VAR00014	154.2333	464.116	.297	.941
VAR00015	154.4000	448.524	.563	.939
VAR00016	154.4000	449.766	.650	.939
VAR00017	154.2667	452.202	.544	.939
VAR00018	154.3667	462.861	.279	.941
VAR00019	154.5667	440.806	.759	.937
VAR00020	154.3000	463.803	.258	.941
VAR00021	154.9000	445.679	.554	.939
VAR00022	154.7000	450.079	.439	.940
VAR00023	154.4000	448.524	.563	.939
VAR00024	154.4000	449.766	.650	.939
VAR00025	154.5333	437.637	.792	.937
VAR00026	154.5333	463.016	.270	.941
VAR00027	154.5667	456.737	.436	.940
VAR00028	154.1000	447.610	.749	.938
VAR00029	154.6333	451.344	.609	.939
VAR00030	154.5000	450.328	.651	.939
VAR00031	154.3333	450.644	.555	.939
VAR00032	154.1000	465.059	.310	.941
VAR00033	154.5333	437.637	.792	.937
VAR00034	154.3333	465.471	.276	.941
VAR00035	154.5667	456.737	.436	.940
VAR00036	154.1000	447.610	.749	.938
VAR00037	154.6333	451.344	.609	.939
VAR00038	154.6667	463.402	.220	.942
VAR00039	155.0000	451.034	.403	.941
VAR00040	154.9333	460.547	.263	.942

**REKAPITULASI HASIL UJI VALIDITAS ANGKET KEPEMIMPINAN KEPSEK  
DENGAN SPSS**

<b>No</b>	<b>Responden</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Simpulan</b>
1	Responden 1	0.273	0.304	Drop
2	Responden 2	0.554	0.304	Valid
3	Responden 3	0.439	0.304	Valid
4	Responden 4	0.563	0.304	Valid
5	Responden 5	0.605	0.304	Valid
6	Responden 6	0.388	0.304	Valid
7	Responden 7	0.103	0.304	Drop
8	Responden 8	0.759	0.304	Valid
9	Responden 9	0.819	0.304	Valid
10	Responden 10	0.799	0.304	Valid
11	Responden 11	0.775	0.304	Valid
12	Responden 12	0.685	0.304	Valid
13	Responden 13	0.609	0.304	Valid
14	Responden 14	0.297	0.304	Drop
15	Responden 15	0.563	0.304	Valid
16	Responden 16	0.650	0.304	Valid
17	Responden 17	0.544	0.304	Valid
18	Responden 18	0.279	0.304	Drop
19	Responden 19	0.759	0.304	Valid
20	Responden 20	0.258	0.304	Drop
21	Responden 21	0.554	0.304	Valid
22	Responden 22	0.439	0.304	Valid
23	Responden 23	0.563	0.304	Valid
24	Responden 24	0.650	0.304	Valid
25	Responden 25	0.792	0.304	Valid
26	Responden 26	0.270	0.304	Drop
27	Responden 27	0.436	0.304	Valid
28	Responden 28	0.749	0.304	Valid
29	Responden 29	0.609	0.304	Valid
30	Responden 30	0.651	0.304	Valid
31	Responden 31	0.555	0.304	Valid
32	Responden 32	0.210	0.304	Drop
33	Responden 33	0.792	0.304	Valid
34	Responden 34	0.276	0.304	Drop
35	Responden 35	0.436	0.304	Valid
36	Responden 36	0.749	0.304	Valid
37	Responden 37	0.609	0.304	Valid
38	Responden 38	0.220	0.304	Drop
39	Responden 39	0.403	0.304	Valid
40	Responden 40	0.263	0.304	Drop

## UJI VALIDITAS VARIABEL EFIKASI DIRI GURU (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	158.2667	305.720	.748	.952
VAR00002	158.9333	301.168	.716	.952
VAR00003	158.2667	309.237	.653	.952
VAR00004	158.7000	299.528	.814	.951
VAR00005	158.5000	307.707	.702	.952
VAR00006	158.5333	324.326	.008	.957
VAR00007	158.8333	313.316	.300	.955
VAR00008	158.4333	310.392	.592	.953
VAR00009	158.4333	312.944	.485	.953
VAR00010	158.3000	311.734	.517	.953
VAR00011	158.3000	310.838	.833	.952
VAR00012	158.5333	304.533	.675	.952
VAR00013	158.1000	317.059	.246	.955
VAR00014	158.4000	309.076	.628	.953
VAR00015	158.3000	319.872	.210	.955
VAR00016	158.2333	307.495	.775	.952
VAR00017	158.5333	305.844	.705	.952
VAR00018	158.8333	310.213	.582	.953
VAR00019	158.2667	305.720	.748	.952
VAR00020	158.9333	301.168	.716	.952
VAR00021	158.2667	309.237	.653	.952
VAR00022	158.7000	299.528	.814	.951
VAR00023	158.1667	315.454	.288	.955
VAR00024	158.5333	306.947	.764	.952
VAR00025	158.5000	300.121	.772	.951
VAR00026	158.3333	311.678	.634	.953
VAR00027	158.1667	310.006	.779	.952
VAR00028	158.2667	305.857	.799	.952
VAR00029	158.4333	310.392	.592	.953
VAR00030	158.4667	320.533	.152	.955
VAR00031	158.3000	318.355	.234	.955
VAR00032	158.3000	310.838	.833	.952
VAR00033	158.5333	304.533	.675	.952
VAR00034	158.1667	312.764	.376	.954
VAR00035	158.4000	309.076	.628	.953
VAR00036	158.3000	316.700	.318	.954
VAR00037	158.2333	307.495	.775	.952
VAR00038	158.5333	305.844	.705	.952
VAR00039	158.8333	310.213	.582	.953
VAR00040	158.4333	310.392	.592	.953

## REKAPITULASI HASIL UJI VALIDITAS ANGGKET EFIKASI DIRI GURU

### DENGAN SPSS

No	Responden	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Simpulan
1	Responden 1	0.748	0.304	Valid
2	Responden 2	0.716	0.304	Valid
3	Responden 3	0.653	0.304	Valid
4	Responden 4	0.814	0.304	Valid
5	Responden 5	0.702	0.304	Valid
6	Responden 6	0.008	0.304	Drop
7	Responden 7	0.300	0.304	Drop
8	Responden 8	0.592	0.304	Valid
9	Responden 9	0.485	0.304	Valid
10	Responden 10	0.517	0.304	Valid
11	Responden 11	0.833	0.304	Valid
12	Responden 12	0.675	0.304	Valid
13	Responden 13	0.246	0.304	Drop
14	Responden 14	0.628	0.304	Valid
15	Responden 15	0.210	0.304	Drop
16	Responden 16	0.775	0.304	Valid
17	Responden 17	0.705	0.304	Valid
18	Responden 18	0.582	0.304	Valid
19	Responden 19	0.748	0.304	Valid
20	Responden 20	0.716	0.304	Valid
21	Responden 21	0.653	0.304	Valid
22	Responden 22	0.814	0.304	Valid
23	Responden 23	0.288	0.304	Drop
24	Responden 24	0.764	0.304	Valid
25	Responden 25	0.772	0.304	Valid
26	Responden 26	0.634	0.304	Valid
27	Responden 27	0.779	0.304	Valid
28	Responden 28	0.799	0.304	Valid
29	Responden 29	0.592	0.304	Valid
30	Responden 30	0.152	0.304	Drop
31	Responden 31	0.234	0.304	Drop
32	Responden 32	0.833	0.304	Valid
33	Responden 33	0.675	0.304	Valid
34	Responden 34	0.376	0.304	Valid
35	Responden 35	0.628	0.304	Valid
36	Responden 36	0.218	0.304	Drop
37	Responden 37	0.775	0.304	Valid
38	Responden 38	0.705	0.304	Valid
39	Responden 39	0.582	0.304	Valid
40	Responden 40	0.592	0.304	Valid

## UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA GURU (Y)

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	158.6000	263.214	.116	.919
VAR00002	158.4333	255.082	.579	.914
VAR00003	158.7333	250.754	.660	.912
VAR00004	159.0333	255.620	.492	.914
VAR00005	158.4333	254.185	.624	.913
VAR00006	158.2667	256.478	.578	.914
VAR00007	158.4667	256.120	.539	.914
VAR00008	158.3333	254.575	.421	.915
VAR00009	158.6667	256.368	.454	.915
VAR00010	158.6333	253.344	.504	.914
VAR00011	158.8000	254.924	.488	.914
VAR00012	158.5000	255.362	.468	.914
VAR00013	158.6333	260.378	.464	.915
VAR00014	158.4000	263.559	.200	.917
VAR00015	158.6667	258.644	.420	.915
VAR00016	158.7000	245.597	.626	.912
VAR00017	158.6000	264.938	.189	.917
VAR00018	158.5000	252.603	.626	.913
VAR00019	158.3667	263.620	.102	.919
VAR00020	158.6000	255.972	.476	.914
VAR00021	158.6000	258.869	.302	.916
VAR00022	159.1667	242.902	.617	.912
VAR00023	159.0000	259.517	.163	.920
VAR00024	158.6667	244.023	.665	.912
VAR00025	158.6667	248.920	.627	.912
VAR00026	158.9333	255.995	.349	.916
VAR00027	158.5667	258.116	.345	.916
VAR00028	158.8333	248.833	.530	.914
VAR00029	158.8333	236.626	.721	.910
VAR00030	158.3333	251.609	.720	.912
VAR00031	158.3667	252.240	.698	.912
VAR00032	158.5333	248.533	.624	.912
VAR00033	158.9000	255.334	.395	.915
VAR00034	158.5333	264.947	.057	.919
VAR00035	158.7667	253.840	.460	.914
VAR00036	158.6000	249.076	.550	.913
VAR00037	158.2333	263.220	.182	.917
VAR00038	158.8000	246.648	.567	.913
VAR00039	158.6667	260.713	.214	.917
VAR00040	158.9333	255.306	.373	.916

## REKAPITULASI HASIL UJI VALIDITAS ANGGKET KINERJA GURU DENGAN

### SPSS

No	Responden	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Simpulan
1	Responden 1	0.116	0.304	Drop
2	Responden 2	0.579	0.304	Valid
3	Responden 3	0.660	0.304	Valid
4	Responden 4	0.492	0.304	Valid
5	Responden 5	0.624	0.304	Valid
6	Responden 6	0.578	0.304	Valid
7	Responden 7	0.539	0.304	Valid
8	Responden 8	0.421	0.304	Valid
9	Responden 9	0.454	0.304	Valid
10	Responden 10	0.504	0.304	Valid
11	Responden 11	0.488	0.304	Valid
12	Responden 12	0.468	0.304	Valid
13	Responden 13	0.464	0.304	Valid
14	Responden 14	0.200	0.304	Drop
15	Responden 15	0.420	0.304	Valid
16	Responden 16	0.626	0.304	Valid
17	Responden 17	0.169	0.304	Drop
18	Responden 18	0.626	0.304	Valid
19	Responden 19	0.102	0.304	Drop
20	Responden 20	0.476	0.304	Valid
21	Responden 21	0.302	0.304	Drop
22	Responden 22	0.617	0.304	Valid
23	Responden 23	0.163	0.304	Drop
24	Responden 24	0.665	0.304	Valid
25	Responden 25	0.627	0.304	Valid
26	Responden 26	0.349	0.304	Drop
27	Responden 27	0.345	0.304	Drop
28	Responden 28	0.530	0.304	Valid
29	Responden 29	0.721	0.304	Valid
30	Responden 30	0.720	0.304	Valid
31	Responden 31	0.698	0.304	Valid
32	Responden 32	0.624	0.304	Valid
33	Responden 33	0.395	0.304	Valid
34	Responden 34	0.057	0.304	Drop
35	Responden 35	0.460	0.304	Valid
36	Responden 36	0.550	0.304	Valid
37	Responden 37	0.182	0.304	Drop
38	Responden 38	0.567	0.304	Valid
39	Responden 39	0.214	0.304	Drop
40	Responden 40	0.373	0.304	Valid

No Resp	JAWABAN UNTUK ITEM NOMOR																														JLH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	149
2	3	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	113
3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	131
4	4	4	2	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	124
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	142
6	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	91
7	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	3	3	3	4	3	4	121
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	148
9	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	4	3	3	3	3	5	4	5	5	4	3	122
10	4	5	3	5	3	4	3	1	2	3	3	1	2	3	5	3	4	3	1	4	5	3	5	3	2	4	2	2	2	2	92
11	5	4	4	3	4	4	4	2	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	2	5	4	4	3	4	4	5	2	3	3	4	113
12	3	4	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	103
13	4	3	2	5	5	2	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	2	4	5	4	3	2	5	5	4	3	3	4	4	4	118
14	4	4	1	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	3	5	4	4	1	5	5	4	3	5	5	4	5	126
15	4	1	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	1	3	3	4	2	4	5	5	2	3	102
16	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	126
17	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	5	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	104
18	4	3	4	5	5	3	3	3	1	4	4	4	4	3	5	5	3	3	3	5	3	4	5	5	3	3	3	4	4	4	112
19	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	136
20	3	5	1	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5	4	3	5	1	5	5	3	3	5	5	5	2	121
21	5	3	3	3	4	2	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	3	3	3	4	5	4	2	5	5	4	119
22	5	3	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	133
23	5	3	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	136
24	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	145
25	3	3	5	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	3	3	5	3	3	4	3	4	4	4	4	110
26	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	2	3	5	4	5	4	1	4	5	5	4	127
27	5	1	3	1	2	3	5	3	1	3	3	2	3	3	1	2	3	5	3	5	1	3	1	2	2	3	4	2	3	3	81
28	5	1	3	2	3	5	3	2	2	4	4	4	4	5	2	3	5	3	2	2	1	3	2	3	3	5	3	4	4	4	96
29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	121
30	4	3	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	117	
r hitung	0,314	0,674	0,490	0,644	0,682	0,468	0,129	0,781	0,821	0,799	0,782	0,686	0,614	0,708	0,464	0,729	0,577	0,299	0,741	0,328	0,624	0,490	0,644	0,729	0,781	0,516	0,444	0,736	0,614	0,701	
r tabel	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	
Simpulan	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	

No Resp	JAWABAN UNTUK ITEM NOMOR																														JLH	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	3	4	4	3	3	112	
2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	113	
3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	110	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	123	
5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	121	
6	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	116	
7	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	
8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	119
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
10	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	143	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	121	
12	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	144	
13	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	129
14	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	133
15	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	142	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	115	
17	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	132	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122
19	5	3	5	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	5	3	5	3	4	3	3	3	4	4	4	3	110	
20	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	122	
21	5	3	3	3	4	2	5	5	4	3	4	5	3	5	2	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	121
22	5	3	5	5	4	3	2	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	133	
23	5	3	5	5	4	3	2	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	133	
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	144
25	3	3	5	3	3	2	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	117
26	4	3	5	4	5	4	1	5	4	5	4	3	5	4	4	5	3	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	125	
27	2	1	3	1	2	5	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	2	2	2	1	3	1	5	3	1	3	3	2	3	3	77	
28	4	1	3	2	3	5	2	4	5	5	4	2	5	3	5	4	2	2	4	1	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	5	99
29	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	114	
30	4	3	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	118	
r hitung	0,780	0,753	0,872	0,865	0,723	0,675	0,694	0,811	0,522	0,543	0,847	0,678	0,269	0,848	0,745	0,792	0,714	0,596	0,780	0,753	0,672	0,845	0,714	0,780	0,796	0,849	0,800	0,815	0,811	0,777		
r tabel	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361		
Simpulan	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Drop	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop								

REKAPITULASI HASIL PENSKORAN UJI COBA ANGKET KINERJA GURU (Y)

No Resp	Jawaban																														JLH	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	134
2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	3	3	4	4	3	4	119	
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	122	
4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	2	4	4	4	5	4	5	5	133	
5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	136	
6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	112	
7	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	126	
8	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	132	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	121	
10	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	4	3	1	2	3	131	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	2	5	5	120	
12	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	5	3	4	4	133	
13	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	2	5	5	2	4	5	3	5	128	
14	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	1	5	5	5	3	5	5	5	5	133	
15	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	1	3	3	4	4	4	4	2	4	122	
16	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	121	
17	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	117	
18	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	3	3	3	1	4	117	
19	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	118	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	2	5	5	4	5	4	4	125	
21	2	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	3	4	2	4	4	4	5	128	
22	5	5	5	3	4	5	5	5	3	3	3	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	3	5	5	4	3	5	4	5	5	129	
23	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	3	2	5	4	3	5	4	5	5	128	
24	2	5	5	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140	
25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	112	
26	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	130	
27	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	1	4	2	4	2	5	1	3	1	2	3	4	3	1	3	76	
28	3	4	2	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	2	1	3	2	3	3	3	2	2	4	93	
29	2	4	3	3	4	5	3	4	4	2	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
30	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	113	
r hitung	0,264	0,677	0,758	0,660	0,722	0,855	0,836	0,588	0,529	0,617	0,856	0,811	0,603	2,797	0,571	0,785	0,117	0,780	0,217	0,620	0,301	0,995	0,111	0,733	0,020	0,342	0,329	0,409	0,621	0,559		
r tabel	0,361	0,441	0,361	0,381	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,401	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361		
Simpulan	Drop	Valid	Drop	Valid	Valid	Drop	Valid	Drop	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid																

### DATA PENELITIAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

RESP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	JLH
1	3	4	4	5	5	5	2	3	2	5	3	3	5	4	3	4	5	5	2	3	2	5	3	4	3	2	3	2	2	5	106
2	5	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	2	3	2	5	4	5	5	5	4	5	2	5	4	3	4	3	3	4	115
3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	2	3	2	2	3	3	3	3	4	5	2	3	5	3	5	5	5	3	105
4	5	3	2	5	2	3	3	4	5	3	4	5	3	2	4	2	3	3	3	3	5	5	2	4	3	3	4	3	3	5	104
5	5	5	3	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	3	3	2	2	5	2	3	5	4	2	3	3	5	4	5	5	5	118
6	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	3	5	5	3	2	4	3	4	5	3	5	4	3	3	2	5	3	5	5	5	119
7	2	3	3	3	4	4	5	5	5	2	3	5	4	3	3	3	4	3	4	4	5	3	5	3	5	3	4	3	3	5	111
8	3	4	4	5	5	5	2	3	2	5	3	5	4	5	2	3	3	3	4	4	2	4	5	4	3	3	3	3	3	4	108
9	5	4	4	5	5	2	4	3	5	4	3	5	3	2	3	4	4	5	5	5	5	3	5	3	2	3	5	3	3	3	115
10	5	5	4	4	4	2	3	3	4	3	5	3	4	3	3	3	4	5	3	5	4	4	5	5	3	4	2	3	4	3	112
11	5	4	4	5	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	2	3	3	117
12	5	3	3	4	3	5	3	5	4	5	3	4	5	3	2	4	4	5	3	5	4	4	4	3	3	5	5	3	2	2	113
13	4	3	3	3	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	3	2	3	4	5	3	4	4	5	3	5	4	4	2	3	5	115
14	5	5	3	3	3	5	3	2	5	5	5	3	5	5	4	5	2	4	3	3	5	5	4	4	3	2	3	4	2	3	113
15	5	3	3	4	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	4	2	3	3	5	5	3	5	5	4	3	3	2	3	2	117
16	2	5	3	3	5	5	4	5	5	3	2	4	2	5	4	4	3	3	2	4	5	3	4	3	5	5	2	4	3	2	109
17	5	3	3	5	4	4	3	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	3	2	3	3	117
18	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	3	3	5	5	3	3	4	3	3	3	2	3	120
19	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	3	2	4	5	4	4	2	3	5	5	3	5	4	118
20	5	4	3	3	5	4	3	3	5	3	2	5	3	5	3	4	5	5	3	3	5	3	3	3	4	3	5	4	3	3	112
21	4	5	3	2	4	5	3	2	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	2	4	4	5	5	3	2	5	3	2	4	116
22	5	4	4	5	3	3	4	5	3	4	5	3	5	5	5	4	4	3	3	5	3	4	5	3	4	3	5	5	3	4	121
23	4	4	3	5	3	5	4	3	3	2	5	4	5	4	5	4	5	3	5	3	3	2	5	5	5	5	5	4	5	5	123
24	3	5	3	3	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	3	5	5	4	3	4	3	3	3	122
25	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	132
26	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	3	5	5	3	5	4	5	4	4	3	5	3	3	5	4	4	5	5	128
27	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	5	4	3	5	123
28	5	3	3	4	5	3	4	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	3	3	5	5	4	3	3	3	5	3	3	118
29	5	3	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	3	3	4	3	5	126

30	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	5	4	4	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	4	5	121	
31	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	3	3	3	5	5	2	3	5	3	114		
32	3	3	3	3	4	5	3	5	5	4	4	5	3	4	5	3	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	123	
33	3	5	3	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	5	127	
34	5	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	2	4	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	4	127	
35	4	5	3	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	5	3	5	4	2	3	3	4	3	3	5	4	5	4	4	5	5	119	
36	3	3	3	3	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	2	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	120	
37	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	4	4	3	2	3	4	3	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	4	3	4	123	
38	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	128	
39	5	5	3	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	2	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	131	
40	4	5	3	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	3	4	5	3	5	130	
41	4	5	3	2	4	5	3	2	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	122
42	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	3	5	3	5	4	5	4	4	3	3	3	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	125
43	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	2	4	5	5	4	5	5	129	
44	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	3	5	3	126	
45	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	3	132	
46	5	4	3	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	4	5	117	
47	2	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	119	
48	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	3	5	5	2	3	5	5	4	4	5	3	4	5	130	
49	5	5	3	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	3	5	3	4	5	3	3	5	5	126	
50	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	3	2	3	4	4	4	4	4	5	2	3	5	3	120	
51	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	3	3	4	4	3	3	3	5	3	4	5	4	123	
52	3	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	3	4	3	3	5	127	
53	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	3	5	3	5	5	4	4	5	5	3	5	4	128	
54	2	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	2	3	2	4	5	3	5	4	4	5	2	3	3	4	4	4	4	3	116	
55	5	3	3	5	5	4	4	4	5	3	4	5	3	2	4	2	5	4	4	5	3	5	4	5	4	3	3	5	3	5	119	
56	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	5	131	
57	4	3	5	5	5	4	4	5	3	5	3	2	5	4	4	5	5	4	3	3	3	3	4	3	5	3	4	4	3	5	118	
58	2	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	2	5	3	3	4	3	4	3	3	3	5	3	4	4	3	4	5	3	5	108	
59	2	4	5	5	5	5	3	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	125	
60	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	3	5	3	5	3	4	5	3	4	4	5	5	3	4	4	3	3	5	3	3	120	
61	2	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	125	

62	3	5	5	5	5	2	3	4	5	3	4	5	5	4	4	3	5	2	3	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	3	118
63	5	4	3	5	5	4	4	4	5	3	3	3	5	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3	3	5	3	3	5	119
64	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	127
65	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	3	4	4	5	5	5	3	5	3	3	3	4	3	4	124
66	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5	4	5	4	133
67	2	4	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	122
68	5	3	2	5	2	3	4	4	5	5	5	4	4	5	3	2	2	3	4	4	5	5	3	5	4	3	3	5	3	5	115
69	5	5	3	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	3	3	3	5	3	5	4	5	5	3	4	4	4	5	3	4	5	125
70	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	5	3	5	128
71	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	3	4	5	3	3	5	5	134
72	2	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	5	5	128
73	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	5	3	4	3	129
74	4	4	5	5	5	2	3	5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	2	3	5	5	4	4	5	3	3	5	4	3	5	123
75	4	5	3	4	5	3	2	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	2	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	121
76	5	4	3	5	5	4	4	4	5	3	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	3	5	5	129
77	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	3	3	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	128
78	5	4	4	5	4	4	3	4	3	5	5	5	3	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	127
79	5	5	5	2	3	2	5	3	3	5	4	3	4	4	3	2	3	2	5	3	3	5	3	3	2	2	5	5	5	5	109
80	3	3	3	3	4	4	5	5	5	2	3	2	5	5	4	3	4	4	5	5	5	2	4	4	3	3	4	3	3	3	111
81	3	3	3	3	4	4	5	5	5	2	3	2	2	3	5	3	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	3	3	3	3	112
82	5	2	3	3	4	5	3	4	5	3	2	4	2	2	4	3	4	5	3	4	5	3	4	4	3	3	5	5	2	3	107
83	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	3	3	2	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	3	127
84	3	4	4	5	5	5	5	3	5	5	3	2	4	4	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	4	4	125
85	3	4	4	5	5	5	2	3	5	4	3	3	3	4	4	3	5	5	2	3	5	4	4	4	3	3	5	3	4	4	114
86	5	5	5	2	3	2	5	3	5	4	5	2	3	3	3	3	3	2	5	3	5	4	3	3	3	3	4	5	5	5	111
87	5	3	5	4	5	5	4	3	5	3	2	3	4	4	5	3	5	5	4	3	5	3	5	5	3	3	3	5	3	5	120
88	4	4	5	5	5	4	3	5	3	4	3	3	3	5	5	4	5	4	3	5	3	4	5	2	3	4	3	4	4	5	119
89	5	3	5	5	5	4	3	4	3	3	3	4	5	4	5	5	5	4	3	4	3	3	5	5	2	3	3	5	3	5	119
90	4	5	3	3	3	4	5	3	4	5	3	2	4	2	5	5	3	4	5	3	4	5	5	5	3	2	2	4	5	3	113
91	3	3	3	3	5	4	5	5	4	5	4	3	2	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	2	3	5	3	3	3	117
92	3	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	3	4	3	2	5	5	5	5	3	5	3	3	4	2	3	3	3	5	118
93	4	4	5	5	5	5	3	5	2	4	3	5	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5	4	3	2	3	2	4	4	5	122

94	3	4	5	3	4	5	3	4	2	3	3	4	3	3	5	5	4	5	3	2	4	2	5	2	4	3	2	3	4	5	107	
95	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	2	4	5	4	4	3	4	5	5	4	3	5	4	2	3	3	3	5	4	5	120	
96	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	4	3	3	5	5	5	5	5	4	3	3	2	3	5	5	5	125	
97	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	2	3	5	4	5	4	5	5	4	3	5	3	5	4	4	3	3	117	
98	3	5	4	3	3	5	3	3	5	3	2	3	4	3	4	3	3	5	3	2	5	3	4	5	4	3	3	3	5	4	108	
99	2	4	5	3	2	4	4	4	5	5	3	5	5	5	3	2	2	4	4	5	5	3	3	5	3	2	4	2	4	5	112	
100	5	3	3	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	3	4	3	5	3	4	5	3	5	4	5	5	3	4	5	3	3	122	
101	5	3	5	4	3	3	2	4	4	3	3	5	4	5	5	5	3	3	2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	122	
102	3	4	5	5	4	4	3	4	5	3	5	5	3	5	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	5	120	
103	3	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	3	2	5	126	
104	4	5	4	5	4	4	3	4	5	3	5	5	3	3	3	5	4	4	3	4	5	3	3	4	4	5	5	4	5	4	122	
105	5	4	4	3	4	4	5	3	5	5	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	125	
106	4	5	3	4	3	3	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	3	3	5	5	5	4	3	3	5	3	3	4	5	3	119	
107	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	5	5	4	5	3	4	3	5	4	5	5	128	
108	5	5	5	3	3	3	3	5	4	4	5	3	5	5	5	4	3	3	3	5	4	4	5	3	3	4	5	5	5	5	124	
109	4	3	4	4	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	4	4	3	5	2	3	5	3	4	3	4	114	
110	3	4	5	3	5	5	4	4	5	3	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	4	5	4	3	4	5	126	
111	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	3	4	3	4	5	3	5	4	128	
112	3	3	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	3	5	3	5	4	3	3	4	125	
113	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	5	3	5	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	124	
114	3	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	3	4	5	130	
115	5	4	5	3	5	5	5	4	4	3	2	3	4	5	5	3	5	5	5	4	4	3	5	5	4	3	4	5	4	5	126	
116	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	131	
117	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	136	
118	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	3	4	130
119	2	4	5	3	2	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	2	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	2	4	5	118	
120	5	5	4	4	5	3	5	3	5	3	5	4	5	3	4	4	5	3	5	3	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	127	
121	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	2	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	131	
122	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5	3	3	4	3	5	3	5	5	5	125	
123	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	3	5	5	4	135	
124	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	129	
125	5	3	3	3	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	131	

126	4	3	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	132
127	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4	3	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	127
128	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	2	3	5	3	5	5	5	128
129	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	5	5	4	128
130	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	5	3	3	4	5	5	5	4	4	3	4	3	3	5	5	5	4	125
131	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	3	5	4	5	5	5	130
132	5	5	4	4	5	3	5	5	5	2	3	2	5	3	3	4	5	3	5	5	5	2	3	4	4	4	3	5	5	4	120
133	5	5	4	4	4	5	3	4	5	3	2	4	2	5	4	3	4	5	3	4	5	3	4	3	5	3	5	5	5	4	120
134	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	134	
135	5	5	4	4	5	3	5	3	2	5	4	4	5	3	5	3	5	3	2	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	123	
136	5	3	4	4	4	3	4	3	2	5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	5	4	4	5	3	5	5	3	4	112
137	5	5	5	3	3	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	130
138	4	5	5	2	4	3	5	3	5	3	5	2	4	3	4	3	4	5	5	3	5	3	4	3	5	3	3	4	5	3	115
139	4	5	4	2	3	3	4	5	5	3	4	2	3	3	3	4	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	5	4	5	5	118
140	5	5	4	3	3	2	3	4	5	5	4	3	3	2	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	4	3	5	5	2	115
141	5	5	3	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	3	4	5	3	3	3	5	3	5	3	3	5	5	5	4	118
142	5	4	4	5	4	3	3	5	4	5	4	5	4	3	3	4	5	4	3	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	124
143	5	3	3	5	3	2	5	5	4	4	3	5	3	2	3	3	5	5	5	5	4	4	3	3	4	3	4	5	3	4	115
144	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	135
145	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	5	3	3	129
146	5	2	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	5	3	5	5	2	3	117
147	4	5	4	5	5	3	3	3	5	3	5	5	3	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	3	126
148	5	3	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	3	5	5	3	5	3	5	5	3	4	124
149	5	5	5	3	5	5	5	4	4	3	3	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	133
150	3	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	3	3	5	5	3	5	5	128
151	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	3	5	3	4	3	5	5	4	127	
152	5	5	2	3	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	5	5	4	3	5	5	3	5	4	3	5	5	2	123
153	4	5	3	2	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	4	5	3	125
154	5	5	4	4	4	5	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	129
155	5	4	4	5	3	4	5	3	3	5	5	5	4	4	3	4	3	4	5	3	3	5	3	4	4	4	5	5	4	4	122
156	5	4	4	3	4	3	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	130
157	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	138

158	3	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	3	3	5	5	3	5	5	127
159	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	3	4	5	5	5	3	5	3	4	3	5	5	4	129
160	5	5	2	3	5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	3	3	5	5	4	3	5	5	3	5	4	3	5	5	5	2	124
161	4	5	3	2	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	4	5	3	125
162	5	5	4	4	4	5	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	129
163	5	4	4	5	3	4	5	3	3	5	5	5	4	4	3	4	3	4	5	3	3	5	3	4	4	4	5	5	4	4	122
164	5	4	4	3	4	3	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	130
165	5	2	3	4	4	5	5	5	4	4	5	3	2	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	5	3	5	5	2	3	120
166	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	3	125



## DATA PENELITIAN EFIKASI DIRI

RESP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	JEN
1	5	4	5	3	2	4	2	5	2	5	3	3	5	4	3	4	5	5	2	3	2	5	3	4	5	2	3	2	3	4	2	5	114
2	5	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	2	3	2	5	3	3	3	4	4	5	5	5	4	5	4	3	2	5	3	4	123
3	2	3	2	5	2	5	3	4	4	5	5	5	2	3	2	2	4	3	3	4	4	5	2	3	5	3	5	5	2	2	5	3	112
4	5	3	4	4	4	5	3	5	5	3	4	5	3	2	4	2	2	3	3	4	5	3	4	2	4	3	4	3	4	2	3	5	115
5	4	3	3	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	3	3	2	5	3	2	4	5	5	3	4	4	5	4	5	3	2	5	5	125
6	3	5	3	5	5	3	3	4	5	5	3	5	5	3	2	4	3	4	3	4	5	5	2	4	3	5	3	5	2	4	5	5	125
7	3	4	3	4	3	5	5	3	5	2	3	5	4	3	3	3	2	5	2	5	5	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	5	114
8	5	3	4	3	3	3	4	5	2	5	3	5	4	5	2	3	4	4	4	5	2	5	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	112
9	5	5	5	5	3	3	2	3	5	4	3	5	3	2	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	5	3	5	3	3	4	3	3	121
10	5	5	3	5	5	4	3	3	4	3	5	3	4	3	3	3	3	5	5	3	4	3	3	5	5	4	2	3	3	3	4	3	119
11	3	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	3	4	5	3	4	3	5	4	3	4	4	5	5	5	2	4	5	3	3	128
12	3	2	4	2	5	4	3	4	4	5	3	4	5	3	2	4	4	3	3	3	2	5	2	5	3	3	5	3	2	4	2	2	108
13	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	5	4	3	2	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5	4	2	3	2	3	5	119
14	5	3	3	2	5	2	3	5	4	5	4	4	4	5	4	3	3	5	3	3	3	4	4	5	5	5	3	4	4	3	2	3	120
15	5	3	2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	2	3	5	5	3	4	5	3	2	5	5	3	2	131
16	2	3	3	3	4	4	2	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	3	4	5	3	4	3	5	5	2	4	4	3	3	2	119
17	5	5	2	3	5	5	5	3	2	5	4	4	4	2	5	2	5	3	3	4	5	5	4	4	4	3	2	3	4	5	3	3	121
18	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	3	3	4	3	4	4	3	5	2	3	133
19	3	2	3	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	2	3	5	4	4	4	3	5	4	129
20	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	3	5	5	3	4	5	3	5	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	124
21	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	2	4	4	5	5	3	2	4	4	5	5	2	4	134
22	5	3	5	3	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	3	4	131
23	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	3	3	3	2	5	2	5	3	3	4	5	5	125
24	3	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	3	2	4	4	4	5	5	5	3	3	3	134
25	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	2	5	5	5	5	3	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	139
26	5	5	5	3	4	4	2	4	4	5	4	5	3	5	5	3	5	4	5	4	4	5	2	3	5	5	3	4	5	3	5	5	133
27	5	3	5	5	4	4	5	3	5	3	3	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	5	3	5	132
28	5	3	2	4	2	5	4	3	4	5	2	3	4	2	5	5	5	3	4	3	3	5	5	4	3	3	3	5	5	5	3	3	120

29	5	3	5	4	5	5	4	4	4	3	3	2	5	3	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	3	3	4	4	5	3	5	130	
30	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	5	2	2	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	3	5	4	5	125	
31	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	3	4	2	3	5	3	3	4	4	5	5	3	3	3	5	5	2	3	3	3	5	3	120	
32	3	3	3	3	4	5	3	5	5	4	5	3	2	5	5	3	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	3	5	4	130	
33	3	5	3	3	5	4	4	5	5	5	5	2	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	133	
34	5	5	3	3	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	135	
35	4	5	3	4	5	4	5	3	4	3	3	2	3	3	4	5	5	4	5	3	4	3	3	5	4	5	4	4	3	5	5	5	127	
36	3	3	3	3	4	5	3	5	4	5	3	3	4	3	3	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	129	
37	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	4	4	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	4	3	4	3	4	136	
38	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	140	
39	5	5	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	144	
40	4	5	3	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	3	5	139	
41	4	5	3	2	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	2	3	4	2	5	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	128	
42	5	4	5	5	5	4	4	4	2	4	4	5	3	5	4	5	5	3	2	5	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	132	
43	4	4	3	5	5	4	4	4	5	3	5	3	4	3	5	5	5	5	2	2	5	3	5	2	4	5	5	4	5	5	5	5	133	
44	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	5	3	4	2	3	5	5	5	3	5	4	3	5	4	5	3	131	
45	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3	143	
46	5	4	3	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	5	5	2	4	5	5	3	5	4	4	4	5	3	5	4	5	135	
47	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	3	2	4	4	5	5	3	3	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	134	
48	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	3	2	3	3	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	135	
49	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	2	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	138	
50	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3	5	3	5	5	5	4	4	5	2	3	4	3	5	3	133	
51	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	3	4	3	5	5	4	137	
52	4	4	2	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	3	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	3	4	3	3	4	3	5	129	
53	4	4	5	3	5	3	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	136	
54	2	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	5	3	4	4	4	2	5	4	3	121	
55	5	3	3	5	5	4	4	4	5	3	5	5	3	3	4	3	2	4	4	4	4	5	3	5	3	4	3	3	5	4	2	3	5	123
56	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	137	
57	4	3	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	4	5	4	5	3	5	5	3	5	4	3	5	3	4	4	4	5	3	5	134	
58	2	3	4	5	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	5	126	

59	2	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	2	3	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	130
60	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	3	5	5	4	4	4	3	3	5	3	4	3	3	130	
61	2	3	4	4	4	3	5	5	4	4	2	5	4	4	4	4	5	3	3	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	127	
62	3	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	134	
63	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	3	4	4	3	5	136
64	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	1	3	2	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	133	
65	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	2	5	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	3	137	
66	4	4	5	5	3	2	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	141
67	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	141
68	5	3	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	137	
69	5	5	3	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	139
70	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	144	
71	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	143	
72	2	5	4	3	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	141
73	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	3	139	
74	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	2	3	5	5	4	4	5	3	3	2	5	4	4	4	5	133	
75	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	142
76	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	2	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	139
77	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	3	138	
78	5	4	4	5	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	3	4	4	3	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	137	
79	5	5	5	2	3	2	5	3	3	5	4	3	4	4	4	3	3	2	5	3	3	5	3	3	3	4	4	5	3	2	5	5	118	
80	3	3	3	3	4	4	5	5	5	2	3	2	5	5	4	3	4	4	5	5	5	2	4	4	5	4	5	5	4	3	3	3	124	
81	3	3	3	3	4	4	5	5	5	2	3	2	2	3	5	3	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	124	
82	5	2	3	3	4	5	3	4	5	3	2	4	2	2	4	3	4	5	3	4	5	3	4	4	3	3	5	5	4	3	2	3	114	
83	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	3	3	2	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	136
84	3	4	4	5	5	5	5	3	5	5	3	2	4	4	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	4	4	133	
85	4	3	4	5	5	5	2	3	5	4	3	3	3	4	4	3	5	5	2	3	5	4	4	4	3	3	5	3	4	3	4	4	121	
86	4	3	5	2	3	2	5	3	5	4	5	2	3	3	3	3	3	2	5	3	5	4	3	3	3	3	4	5	3	3	5	5	114	
87	3	5	3	4	5	5	4	3	5	3	2	3	4	4	5	3	5	5	4	3	5	3	5	5	3	3	3	5	5	3	3	5	126	
88	4	3	5	5	5	4	3	5	3	4	3	3	3	5	5	4	5	4	3	5	3	4	5	2	3	4	3	4	5	4	4	5	127	

89	3	2	4	5	5	4	3	4	3	3	3	4	5	4	5	5	5	4	3	4	3	3	5	5	2	3	3	5	5	5	3	5	125		
90	4	3	3	3	3	4	5	3	4	5	3	2	4	2	5	5	3	4	5	3	4	5	5	5	3	2	2	4	5	5	5	3	121		
91	5	5	3	3	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	3	2	2	5	5	4	5	4	4	2	3	5	3	4	4	3	3	125		
92	3	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	4	2	3	3	3	2	3	5	126		
93	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	1	3	2	4	3	3	5	5	5	4	3	2	3	2	4	4	3	4	5	123		
94	3	4	5	3	4	5	3	2	4	2	5	5	5	5	4	5	5	2	3	2	4	2	5	2	4	3	2	3	5	5	4	5	120		
95	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	2	3	3	3	5	4	3	4	5	134		
96	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	4	3	3	5	5	5	5	4	3	3	2	3	5	4	3	5	5	133		
97	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	133			
98	3	5	4	3	3	5	3	2	5	3	5	3	2	3	4	3	2	3	3	2	5	3	4	5	4	3	3	3	4	3	5	4	112		
99	2	4	5	3	2	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	3	3	5	3	2	4	2	3	2	4	5	122		
100	5	3	3	4	5	3	4	5	3	5	5	5	4	3	4	3	5	3	4	5	3	5	4	5	5	3	4	5	4	3	3	3	128		
101	5	4	4	4	3	3	2	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	3	2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	136		
102	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	3	5	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	5	129		
103	3	3	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	3	4	5	2	5	133
104	4	4	4	5	4	4	3	4	5	3	5	5	3	3	3	5	4	4	4	3	4	5	3	5	5	3	5	4	3	5	5	4	130		
105	5	4	4	3	4	4	5	3	5	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	133	
106	4	4	5	4	z	3	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	5	5	3	4	3	3	5	3	126		
107	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	141	
108	5	5	5	3	2	4	2	5	4	4	5	3	5	5	5	4	3	3	3	3	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	133		
109	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	4	5	5	3	4	120	
110	3	4	5	3	5	3	2	4	5	3	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	3	4	3	5	5	4	5	132		
111	3	5	4	4	5	3	3	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	5	4	135		
112	3	3	4	4	2	5	2	5	3	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	3	3	5	3	4	130		
113	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	5	3	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	4	133	
114	3	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	3	5	5	4	5	140		
115	5	4	5	3	5	5	5	4	4	3	2	3	4	5	5	3	5	5	5	4	4	3	5	5	4	3	4	5	5	3	4	5	134		
116	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	140		
117	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	145		
118	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	3	3	4	138		

119	2	4	5	3	2	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	2	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	2	4	4	4	5	126
120	5	5	4	4	5	3	5	3	5	3	5	4	5	3	4	4	5	3	5	3	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	135
121	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	2	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	140
122	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5	3	3	4	3	5	3	5	3	5	5	5	133
123	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	3	3	5	4	4	3	2	2	4	5	3	4	3	5	4	4	5	4	130
124	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	3	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	133
125	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	2	3	4	3	4	1	3	2	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	128
126	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	5	5	5	4	5	5	2	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	140
127	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	5	5	5	4	5	5	4	138
128	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	2	3	5	3	5	4	5	5	5	129
129	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	4	5	3	5	5	4	140
130	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	3	2	3	3	4	3	3	5	5	3	3	5	4	132
131	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	141
132	5	5	4	4	5	3	5	5	5	2	3	2	4	5	5	4	4	4	5	5	5	2	3	4	4	4	3	5	3	4	5	4	130
133	5	5	4	4	4	5	3	4	5	3	2	4	4	5	5	5	4	5	3	4	5	3	4	3	5	3	5	5	4	3	5	4	132
134	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	147
135	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	3	2	5	5	4	4	3	5	5	5	3	5	4	135
136	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	5	3	4	3	2	5	4	4	5	3	5	5	4	3	3	4	127
137	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	143
138	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	5	5	3	5	3	4	3	5	3	3	4	4	3	5	3	131	
139	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	5	5	2	3	3	5	4	4	3	2	2	3	4	5	5	122
140	5	4	4	5	3	5	3	3	5	3	4	4	3	5	4	4	4	3	3	5	5	4	4	5	5	3	3	3	4	4	5	2	126
141	5	5	4	4	4	5	3	3	3	5	3	4	4	4	3	3	4	3	5	4	5	4	4	4	3	2	4	3	3	3	5	4	122
142	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	3	4	4	4	135
143	5	3	4	4	5	5	5	3	3	5	5	4	4	5	3	3	5	2	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	3	3	4	131
144	5	5	5	5	4	3	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	2	5	4	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	137
145	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	139	
146	5	2	3	4	4	5	5	2	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	2	3	4	3	2	3	124
147	4	5	3	5	4	5	5	5	3	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	3	133
148	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	3	4	142

149	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	5	5	5	150		
150	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	3	3	5	5	3	4	5	5	5	139	
151	5	5	3	5	5	3	4	3	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3	5	3	4	3	5	3	4	5	4	138		
152	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5	5	3	3	5	2	137		
153	3	4	4	3	3	5	5	4	4	5	4	4	3	2	2	3	5	5	3	5	5	4	5	3	3	3	3	4	5	3	5	3	122	
154	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	142	
155	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	3	4	4	5	3	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	139	
156	5	4	4	2	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	141	
157	5	5	5	5	3	2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	145	
158	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	3	5	5	3	4	5	5	5	140	
159	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	3	4	3	5	3	4	5	4	140	
160	5	5	2	5	5	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	3	5	4	3	5	5	3	3	5	2	135	
161	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	2	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	3	3	3	4	5	3	5	3	133	
162	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	5	4	3	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	141	
163	5	4	4	5	3	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	5	3	3	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	132		
164	5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	124
165	5	2	3	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	3	5	3	5	5	4	3	2	3	132	
166	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	3	133	



### DATA PENELITIAN KINERJA GURU

RESP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	JLH
1	4	4	5	5	4	4	5	4	2	4	3	3	5	4	3	4	5	5	2	3	2	5	3	4	3	2	3	2	3	105
2	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	2	3	2	5	3	3	3	4	4	5	2	5	4	3	4	3	2	113
3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	5	2	3	2	2	3	3	3	4	4	5	2	3	5	3	5	5	2	99
4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	2	4	2	2	3	3	4	5	3	4	2	4	3	4	3	4	108
5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	3	3	2	5	3	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	3	120
6	2	3	4	3	4	1	3	2	4	3	3	5	5	3	2	4	4	4	5	5	5	5	2	4	3	5	3	5	2	103
7	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	3	3	3	4	4	5	5	5	2	3	4	4	3	4	3	3	116
8	5	5	3	2	3	4	3	4	1	3	3	5	4	5	2	3	5	5	2	3	2	5	2	3	3	3	3	3	2	96
9	2	3	4	3	4	1	3	2	4	3	3	5	3	2	3	4	3	5	4	5	5	4	3	4	5	3	5	3	3	101
10	4	3	2	3	4	3	4	1	3	2	5	3	4	3	3	3	4	5	5	5	4	3	3	5	5	4	2	3	3	101
11	4	3	3	5	5	5	2	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	2	4	113
12	2	3	4	3	4	1	3	2	4	3	3	4	5	3	2	4	5	3	3	3	4	5	2	2	5	5	5	3	2	97
13	4	2	3	4	3	2	3	4	3	4	5	4	5	4	3	2	3	3	3	5	4	5	3	5	4	4	4	2	3	103
14	2	3	4	3	4	1	3	2	4	3	5	3	5	5	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	3	2	3	4	4	105
15	3	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	3	3	2	5	125
16	4	3	5	5	5	4	5	3	3	2	2	4	2	5	4	3	4	5	3	4	5	3	4	3	5	5	2	4	4	110
17	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	2	3	4	109
18	3	3	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	4	3	3	3	3	115
19	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	4	2	3	5	5	3	4	121
20	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	2	5	3	5	3	4	5	4	3	3	5	3	3	3	4	3	5	4	3	115
21	4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	3	2	4	4	5	5	3	2	5	3	5	122
22	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	5	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	3	5	5	5	112
23	3	3	2	3	4	3	4	1	3	2	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	3	2	5	5	5	5	5	4	5	109
24	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	3	5	5	4	3	4	3	5	128
25	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	125
26	4	5	3	3	5	3	3	4	3	3	4	5	3	5	5	3	5	4	5	4	4	3	5	3	3	5	4	4	5	115
27	3	5	3	3	5	3	4	5	5	3	3	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	116

28	2	3	4	2	3	4	3	4	1	3	5	5	4	4	5	5	5	3	4	3	3	5	5	4	3	3	3	5	5	108	
29	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	3	3	4	4	126	
30	4	5	3	4	3	3	3	5	5	3	5	4	4	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	3	112	
31	4	2	3	4	3	4	1	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	3	3	3	5	5	2	3	3	98	
32	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	3	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	127	
33	2	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	112	
34	4	5	5	3	3	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	126	
35	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	5	5	4	5	3	4	3	3	5	4	5	4	4	3	109	
36	3	3	5	5	5	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	122	
37	4	3	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	4	3	113	
38	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	117	
39	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	135	
40	2	3	4	3	4	1	3	2	4	3	5	4	4	3	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	112	
41	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	2	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	120
42	4	2	3	4	2	3	4	3	4	1	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	3	4	4	4	5	5	4	110
43	2	3	4	3	4	1	3	2	4	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	2	4	5	5	4	5	111	
44	3	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	3	5	123
45	3	3	3	3	5	3	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	124	
46	2	3	4	3	4	1	3	2	4	3	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	5	3	107	
47	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	130
48	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	122	
49	3	4	3	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	3	4	5	3	3	5	122		
50	4	3	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	2	3	4	119	
51	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	5	3	4	3	109	
52	5	4	5	5	5	3	3	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	3	5	3	3	4	3	3	119	
53	5	2	3	3	5	4	4	3	2	2	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	5	116	
54	4	3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	2	3	2	5	5	4	4	5	3	5	2	3	3	4	4	4	2	109	
55	2	3	4	3	4	1	3	2	4	3	4	5	3	2	4	2	5	4	4	4	5	3	4	5	4	3	3	5	4	102	
56	4	3	3	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	123	
57	3	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	2	5	4	4	5	5	4	4	5	3	5	4	3	5	3	4	4	4	119	

58	4	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	2	5	3	3	4	3	4	4	4	3	5	3	3	4	4	5	5	3	104
59	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	5	2	3	3	5	4	4	3	4	120
60	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	5	3	5	3	4	5	3	4	4	5	3	3	5	5	5	5	3	3	106
61	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	3	3	4	4	5	5	4	5	5	3	4	3	4	1	3	2	4	117
62	3	5	5	5	5	2	3	4	5	3	4	2	3	3	5	4	4	3	2	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	115
63	5	4	3	5	5	4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	127
64	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	1	3	2	4	3	4	5	5	5	5	3	5	4	4	123
65	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	3	133
66	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	3	4	3	5	131
67	2	4	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4		3	4	119
68	5	3	2	5	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	128
69	5	5	3	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	2	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	125
70	5	5	4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	131
71	4	4	5	5	2	3	3	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	125
72	2	5	4	3	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5	125
73	5	5	5	5	3	4	3	4	1	3	2	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	4	121
74	4	4	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	3	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	128
75	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	2	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	124
76	5	4	3	5	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	126
77	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	133
78	5	4	4	5	4	3	3	2	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	120
79	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	2	3	2	5	3	3	5	3	3	2	2	5	5	3	115
80	3	3	3	3	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	4	3	4	4	5	5	5	2	4	4	3	3	4	3	4	114
81	3	3	3	3	4	3	5	5	4	5	5	2	2	3	5	3	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	3	3	5	114
82	5	2	3	3	5	5	5	4	4	5	4	4	2	2	4	3	4	5	3	4	5	3	4	4	3	3	5	5	4	112
83	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	3	3	2	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	123
84	3	4	4	5	5	5	5	3	5	5	3	2	4	4	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	120
85	3	4	4	5	5	5	2	3	5	4	3	3	3	4	4	3	5	5	2	3	5	4	4	4	3	3	5	3	4	110
86	5	5	5	2	3	2	5	3	5	4	5	2	3	3	3	3	3	2	5	3	5	4	3	3	3	3	4	5	3	104
87	5	3	5	4	5	5	4	3	5	3	2	3	4	4	5	3	5	5	4	3	5	3	5	5	3	3	3	5	5	117

88	4	4	5	5	5	4	3	5	3	4	3	3	3	5	5	4	5	4	3	5	3	4	5	2	3	4	3	4	5	115	
89	5	3	5	5	5	4	3	4	3	3	3	4	5	4	5	5	5	4	3	4	3	3	5	5	2	3	3	5	5	116	
90	4	5	3	3	3	4	5	3	4	5	3	2	4	2	5	5	3	4	5	3	4	5	5	5	3	2	2	4	5	110	
91	3	3	3	3	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	3	2	2	5	5	4	5	4	4	2	3	5	3	4	111	
92	3	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	4	2	3	3	3	116	
93	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	1	3	2	4	3	3	5	5	5	4	3	2	3	2	4	4	111	
94	3	4	5	3	4	5	3	2	4	2	5	5	5	5	4	5	5	2	3	2	4	2	5	2	4	3	2	3	5	106	
95	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	2	3	3	3	5	4	122	
96	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	4	3	3	5	5	5	5	4	3	3	2	3	5	4	120	
97	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	3	5	4	4	3	122	
98	3	5	4	3	3	5	3	2	5	3	5	3	2	3	4	3	2	3	3	2	5	3	4	5	4	3	3	3	4	100	
99	2	4	5	3	2	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	3	3	5	3	2	4	2	3	111	
100	5	3	3	4	5	3	4	5	3	5	5	5	4	3	4	3	5	3	4	5	3	5	4	5	5	3	4	5	4	119	
101	5	3	5	4	3	3	2	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	3	2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	123	
102	3	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	3	5	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	118	
103	3	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	3	4	123
104	4	5	4	5	4	4	3	4	5	3	5	5	3	3	3	5	4	4	3	4	5	3	3	4	4	5	5	4	3	116	
105	5	4	4	3	4	4	5	3	5	5	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	5	5	4	5	4	3	5	5	4	121	
106	4	5	3	4	3	3	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	3	3	5	5	5	4	3	3	5	3	3	4	3	114	
107	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	5	5	4	5	3	4	3	5	4	5	123	
108	5	5	5	3	3	3	3	5	4	4	5	3	5	5	5	4	3	3	3	5	4	4	5	3	3	4	5	5	5	119	
109	4	3	4	4	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	4	4	3	5	2	3	5	3	4	5	112	
110	3	4	5	3	5	5	4	4	5	3	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	4	5	4	3	5	122	
111	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	3	4	3	4	5	3	3	122	
112	3	3	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	3	5	3	5	4	3	3	121	
113	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	5	3	5	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	119
114	3	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	3	5	126
115	5	4	5	3	5	5	5	4	4	3	2	3	4	5	5	3	5	5	5	4	4	3	5	5	4	3	4	5	5	122	
116	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	126	
117	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	131	

118	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	128		
119	2	4	5	3	2	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	2	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	2	4	113		
120	5	5	4	4	5	3	5	3	5	3	5	4	5	3	4	4	5	3	5	3	5	3	4	5	5	4	4	5	4	122		
121	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	2	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	126		
122	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	124	
123	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	3	3	5	4	4	3	2	5	5	5	4	4	4	4	5	4	123	
124	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	4	4	5	5	5	4	123		
125	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	2	3	4	3	4	1	3	2	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	115	
126	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	133
127	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	129		
128	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	3	5	4	127	
129	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	128	
130	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	4	4	4	3	2	5	5	4	4	5	5	5	3	124		
131	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	127	
132	5	5	4	4	5	3	5	5	5	2	3	2	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	123	
133	5	5	4	4	4	5	3	4	5	3	2	4	2	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	3	5	3	5	5	4	118		
134	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	131		
135	5	5	4	4	5	3	5	3	2	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	2	5	5	4	4	3	5	5	5	122		
136	5	3	4	4	4	3	4	3	2	5	3	3	4	5	5	5	4	4	4	3	2	5	4	4	5	3	5	5	4	114		
137	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	130	
138	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	3	5	3	4	3	5	3	3	4	4	119		
139	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	2	3	3	5	4	4	3	2	2	3	116		
140	5	5	2	3	5	5	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	4	115		
141	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	1	3	2	4	3	3	113		
142	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	2	3	125		
143	5	3	4	4	5	5	4	4	4	3	5	3	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	121		
144	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	3	3	5	121		
145	5	3	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	128		
146	5	2	3	4	5	5	4	4	4	5	5	3	2	5	5	4	4	4	5	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	109		
147	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	125		

148	5	3	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	3	5	5	3	5	3	5	5	5	126	
149	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	132	
150	3	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	3	3	5	5	3	4	121	
151	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	3	5	3	125	
152	5	5	2	3	5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	3	122	
153	4	5	3	2	5	5	5	5	5	4	4	4	3	2	2	3	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	3	4	5	115	
154	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	3	3	5	4	5	5	4	4	4	3	5	3	5	5	5	4	124	
155	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	123
156	5	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	128	
157	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	127	
158	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	3	4	122	
159	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	3	5	3	126	
160	5	5	2	3	5	5	4	5	5	4	4	4	3	2	3	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	3	119	
161	4	5	3	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	121	
162	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	5	4	4	5	3	5	5	5	4	126	
163	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	3	3	5	3	4	4	4	5	5	3	119	
164	5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	111
165	5	2	3	4	4	5	5	5	4	4	5	3	2	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	5	3	5	5	4	119	
166	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	121	



df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

## Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67576	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



PEMERINTAH KABUPATEN BOGOR  
DINAS PENDIDIKAN  
**SEKOLAH DASAR NEGERI NEGLASARI 04**

Alamat : Jl. ML. Hamzah Rt. 001/003 Desa Sinarsari Kec. Dramaga- 16680  
Email: sdn\_neglasari04@yahoo.co.id / NPSN: 20200494 / NSS. 101020230022

SURAT KETERANGAN  
Nomor. 421.1/SD-099/X/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SD Negeri Neglasari 04, menerangkan bahwa :

Nama : IROS ROSITA

NIM : 500803967

Program Studi : Magister Pendidikan Dasar

Telah melaksanakan uji coba instrumen penelitian di SD Negeri Neglasari 04 pada 26 Mei 2018 guna penyusunan Tugas Akhir Program Magister ( TAPM ) mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dramaga, 26 Mei 2018

Kepala Sekolah

SUTISNA, S.Pd./I

NIP : 196201011983081005



PEMERINTAH KABUPATEN BOGOR  
DINAS PENDIDIKAN  
**SEKOLAH DASAR NEGERI NEGLASARI 01**  
Alamat : Jl. Raya Neglasari Dramaga Ds. Neglasari Kec. Dramaga - 16680  
Email: sdnneglasari01@gmail.com / NPSN: 20200296 / NSS. 101020230032

SURAT KETERANGAN  
Nomor. 421.1/SD-064/X/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SD Negeri Neglasari 01, menerangkan bahwa :

Nama : IROS ROSITA

NIM : 500803967

Program Studi : Magister Pendidikan Dasar

Telah melaksanakan uji coba instrumen penelitian di SD Negeri Neglasari 01 pada 25 Mei 2018 guna penyusunan Tugas Akhir Program Magister ( TAPM ) mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dramaga, 25 Mei 2018

Kepala Sekolah

TETI ERNAWATI, M.Pd

NIP : 196801051988032005



**PEMERINTAH KABUPATEN BOGOR  
DINAS PENDIDIKAN  
SEKOLAH DASAR NEGERI SINARSARI**

Alamat : Jl. Kecipir III, Perum Alam Sinarsari Ds. Sinarsari Kec. Dramaga - 16680  
Email: sdasinarsari@yahoo.com / NPSN: 20200296 / NSS. 101020230032

**SURAT KETERANGAN**  
Nomor. 421.1/SD-069/X/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SD Negeri Sinarsari, menerangkan bahwa :

Nama : IROS ROSITA

NIM : 500803967

Program Studi : Magister Pendidikan Dasar

Telah melaksanakan penelitian di SD Negeri Sinarsari pada 23 Mei 2018 guna penyusunan Tugas Akhir Program Magister ( TAPM ) mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.





**PEMERINTAH KABUPATEN BOGOR  
DINAS PENDIDIKAN  
SEKOLAH DASAR NEGLASARI 03**

Alamat : JL Sinarsari Desa Sinarsari Kec. Dramaga- 16680  
Email: sdnneglasari990@gmail.com / NPSN: 20200504 / NSS. 101020230021

**SURAT KETERANGAN**  
Nomor. 421.1/SD-136/X/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SD Negeri Neglasari 03, menerangkan bahwa :

Nama : IROS ROSITA

NIM : 500803967

Program Studi : Magister Pendidikan Dasar

Telah melaksanakan uji coba instrumen penelitian di SD Negeri Neglasari 03 pada 9 April 2018 guna penyusunan Tugas Akhir Program Magister ( TAPM ) mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dramaga, 9 April 2018

Kepala Sekolah

YULIAWAN, S.Pd.

NIP : 196403031986031022



**PEMERINTAH KABUPATEN BOGOR**  
**DINAS PENDIDIKAN**  
**SEKOLAH DASAR NEGERI NEGLASARI 02**

Alamat : Jl. Kh. Tubagus Asik Desa Neglasari Kec. Dramaga- 16680  
 Email: sdnnegerineglasari02@yahoo.co.id / NPSN: 20200503 / NSS. 101020230020

SURAT KETERANGAN

Nomor. 421.1/SD-089/X/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SD Negeri Neglasari 02, menerangkan bahwa :

Nama : IROS ROSITA

NIM : 500803967

Program Studi : Magister Pendidikan Dasar

Telah melaksanakan uji coba instrumen penelitian di SD Negeri Neglasari 02 pada 10 April 2018 guna penyusunan Tugas Akhir Program Magister ( TAPM ) mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dramaga, 10 April 2018



NIP. 196208011984101002



**PEMERINTAH KABUPATEN BOGOR**  
**DINAS PENDIDIKAN**  
**SEKOLAH DASAR NEGERI TENJOSARI**  
 Alamat : Jl. Dramaga Tanjakan Ds. Dramaga Kec. Dramaga- 16680  
 Email: sdn\_tenjosari@yahoo.com / NPSN: 20200934 / NSS. 101020230035

**SURAT KETERANGAN**

Nomor. 421.1/SD-055/X/2018

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala SD Negeri Tenjosari, menerangkan bahwa :

Nama : IROS ROSITA

NIM : 500803967

Program Studi : Magister Pendidikan Dasar

Telah melaksanakan uji coba instrumen penelitian di SD Negeri Tenjosari pada 23 Mei 2018 guna penyusunan Tugas Akhir Program Magister ( TAPM ) mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dramaga, 23 Mei 2018





**PEMERINTAH KABUPATEN BOGOR**  
**DINAS PENDIDIKAN**  
**SEKOLAH DASAR NEGERI MANGGIS**  
 Alamat : Jl.Sinarsari Kp. Manggis Rt. 005/004 Ds. Dramaga Kec. Dramaga- 16680  
 Email: sdnmanggis@gmail.com / NPSN: 20200337 / NSS. 101020230018

**SURAT KETERANGAN**  
 Nomor. 421.1/SD-069/X/2017

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala SD Negeri Manggis, menerangkan bahwa :

Nama : IROS ROSITA

NIM : 500803967

Program Studi : Magister Pendidikan Dasar

Telah melaksanakan uji coba instrumen penelitian di SD Negeri Manggis pada 26 Mei 2018 guna penyusunan Tugas Akhir Program Magister ( TAPM ) mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dramaga, 26 Mei 2018

Kepala Sekolah

IROS ROSITA, S.Pd

NIP . 197208102000032005

## INSTRUMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X<sub>1</sub>)

### Identitas responden :

1. Nomor Responden : 20  
 2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan  
 3. Pendidikan Terakhir : SLTA / D1 / D2 / S1 / S2  
 4. Nama Sekolah : SDN SITI LESTARI

### Petunjuk pengisian :

Berilah skor jawaban pada butir-butir opimioner dengan cara memberikan checklist (✓) pada kolom skor jawaban (1, 2, 3, 4, 5) sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- 5 = Selalu  
 4 = Sering  
 3 = Kadang-Kadang  
 2 = Jarang  
 1 = Tidak Pernah

1	Kepala sekolah memberikan penugasan hanya kepada kepada saya sebagai guru untuk penyusunan rencana kerja			✓		
2	Kepala sekolah menginstruksikan guru untuk melaksanakan prosedur pencapaian tujuan organisasi			✓		
3	Kepala sekolah mendorong guru untuk menyelesaikan tugas tepat waktu					✓
4	Kepala sekolah kurang memberikan instruksi dengan jelas dan tegas			✓		
5	Kepala Sekolah menjaga hubungan kerja yang harmonis kepada setiap guru, misalnya menyapa setiap bertemu.			✓		
6	Kepala Sekolah mengadakan <i>briefing</i> pagi setiap harinya	✓				
7	Kepala Sekolah memberikan perhatian kepada guru untuk berkembang melalui diklat				✓	
8	Kepala sekolah mengizinkan guru menempuh pendidikan lanjutan				✓	
9	Kepala sekolah memberikan tugas berdasarkan kemampuan dan kewenangan guru				✓	
10	Kepala sekolah memberikan toleransi bagi guru yang mengabaikan tugas pokok di sekolah				✓	
11	Kepala Sekolah berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka				✓	
12	Kepala Sekolah memberikan dukungan sepenuhnya terhadap segala kebutuhan dalam pekerjaan				✓	
13	Kepala sekolah memposisikan dirinya sebagai seorang pemimpin sekolah					✓
14	Kepala Sekolah menetapkan tujuan-tujuan yang harus dicapai guru dalam melaksanakan pekerjaan			✓		

15	Kepala Sekolah merencanakan langkah-langkah yang jelas/tegas dalam melakukan pengawasan			✓		
16	Kepala Sekolah melibatkan partisipasi guru dalam menentukan kebijaksanaan					✓
17	Kepala Sekolah mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun					✓
18	Kepala Sekolah membangkitkan rasa percaya diri guru untuk menyelesaikan tugas sesuai petunjuk yang diberikan				✓	
19	Kepala sekolah memberikan tugas berdasarkan kemampuan dan kewenangan guru				✓	
20	Kepala Sekolah memberikan instruksi dengan jelas dan tegas agar pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya				✓	
21	Kepala sekolah mendelegasikan tugas kepada wakil kepala sekolah/guru				✓	
22	Kepala sekolah menetapkan langkah-langkah untuk mengarahkan para guru ke arah pelaksanaan tugas					✓
23	Jika muncul permasalahan kepala sekolah membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi			✓		
24	Kepala Sekolah menunjukkan cara-cara kerja yang baku untuk menyelesaikan suatu pekerjaan			✓		
25	Kepala Sekolah mengajak saya berbicara secara personal				✓	
26	Kepala Sekolah mengajak bawahannya berkomunikasi dengan aktif			✓		
27	Kepala Sekolah mengajak guru berdiskusi pada pencapaian tujuan				✓	
28	Kepala Sekolah mengikutsertakan guru dalam proses penentuan keputusan				✓	
29	Kepala sekolah menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku				✓	
30	Kepala sekolah terlalu banyak memberi petunjuk kepada guru dalam mencapai tujuan sekolah				✓	

## INSTRUMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X<sub>1</sub>)

### Identitas responden :

1. Nomor Responden : ..... 23 .....  
 2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan  
 3. Pendidikan Terakhir : SLTA / D1 / D2 / S1 / S2  
 4. Nama Sekolah : SDN TENJASARI

### Petunjuk pengisian :

Berilah skor jawaban pada butir-butir opinioner dengan cara memberikan checklist (√) pada kolom skor jawaban (1, 2, 3, 4, 5) sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- 5 = Selalu  
 4 = Sering  
 3 = Kadang-Kadang  
 2 = Jarang  
 1 = Tidak Pernah

1	Kepala sekolah memberikan penugasan hanya kepada kepada saya sebagai guru untuk penyusunan rencana kerja					√
2	Kepala sekolah menginstruksikan guru untuk melaksanakan prosedur pencapaian tujuan organisasi			√		
3	Kepala sekolah mendorong guru untuk menyelesaikan tugas tepat waktu					√
4	Kepala sekolah kurang memberikan instruksi dengan jelas dan tegas					√
5	Kepala Sekolah menjaga hubungan kerja yang harmonis kepada setiap guru, misalnya menyapa setiap bertemu.				√	
6	Kepala Sekolah mengadakan <i>briefing</i> pagi setiap harinya			√		
7	Kepala Sekolah memberikan perhatian kepada guru untuk berkembang melalui diklat					√
8	Kepala sekolah mengizinkan guru menempuh pendidikan lanjutan				√	
9	Kepala sekolah memberikan tugas berdasarkan kemampuan dan kewenangan guru					√
10	Kepala sekolah memberikan toleransi bagi guru yang mengabaikan tugas pokok di sekolah					√
11	Kepala Sekolah berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka					√
12	Kepala Sekolah memberikan dukungan sepenuhnya terhadap segala kebutuhan dalam pekerjaan					√
13	Kepala sekolah memposisikan dirinya sebagai seorang pemimpin sekolah				√	
14	Kepala Sekolah menetapkan tujuan-tujuan yang harus dicapai guru dalam melaksanakan pekerjaan			√		

15	Kepala Sekolah merencanakan langkah-langkah yang jelas/tegas dalam melakukan pengawasan					✓
16	Kepala Sekolah melibatkan partisipasi guru dalam menentukan kebijakan				✓	
17	Kepala Sekolah mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun					✓
18	Kepala Sekolah membangkitkan rasa percaya diri guru untuk menyelesaikan tugas sesuai petunjuk yang diberikan					✓
19	Kepala sekolah memberikan tugas berdasarkan kemampuan dan kewenangan guru				✓	
20	Kepala Sekolah memberikan instruksi dengan jelas dan tegas agar pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya					✓
21	Kepala sekolah mendelegasikan tugas kepada wakil kepala sekolah/guru			✓		
22	Kepala sekolah menetapkan langkah-langkah untuk mengarahkan para guru ke arah pelaksanaan tugas					✓
23	Jika muncul permasalahan kepala sekolah membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi					✓
24	Kepala Sekolah menunjukkan cara-cara kerja yang baku untuk menyelesaikan suatu pekerjaan				✓	
25	Kepala Sekolah mengajak saya berbicara secara personal					✓
26	Kepala Sekolah mengajak bawahannya berkomunikasi dengan aktif					✓
27	Kepala Sekolah mengajak guru berdiskusi pada pencapaian tujuan				✓	
28	Kepala Sekolah mengikutsertakan guru dalam proses penentuan keputusan					✓
29	Kepala sekolah menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku				✓	
30	Kepala sekolah terlalu banyak memberi petunjuk kepada guru dalam mencapai tujuan sekolah					✓

## INSTRUMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X<sub>1</sub>)

### Identitas responden :

1. Nomor Responden : ..... 2/ .....  
 2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan  
 3. Pendidikan Terakhir : SLTA / D1 / D2 / S1 / S2  
 4. Nama Sekolah : SDPA MELAKSI OS

### Petunjuk pengisian :

Berilah skor jawaban pada butir-butir opinier dengan cara memberikan checklist (✓) pada kolom skor jawaban (1, 2, 3, 4, 5) sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- 5 = Selalu  
 4 = Sering  
 3 = Kadang-Kadang  
 2 = Jarang  
 1 = Tidak Pernah

1	Kepala sekolah memberikan penugasan hanya kepada kepala saya sebagai guru untuk penyusunan rencana kerja					✓
2	Kepala sekolah menginstruksikan guru untuk melaksanakan prosedur pencapaian tujuan organisasi			✓		
3	Kepala sekolah mendorong guru untuk menyelesaikan tugas tepat waktu			✓		
4	Kepala sekolah kurang memberikan instruksi dengan jelas dan tegas			✓		
5	Kepala Sekolah menjaga hubungan kerja yang harmonis kepada setiap guru, misalnya menyapa setiap bertemu.			✓		
6	Kepala Sekolah mengadakan <i>briefing</i> pagi setiap harinya	✓				
7	Kepala Sekolah memberikan perhatian kepada guru untuk berkembang melalui diklat				✓	
8	Kepala sekolah mengizinkan guru menempuh pendidikan lanjutan				✓	
9	Kepala sekolah memberikan tugas berdasarkan kemampuan dan kewenangan guru				✓	
10	Kepala sekolah memberikan toleransi bagi guru yang mengabaikan tugas pokok di sekolah					✓
11	Kepala Sekolah berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka					✓
12	Kepala Sekolah memberikan dukungan sepenuhnya terhadap segala kebutuhan dalam pekerjaan					✓
13	Kepala sekolah memposisikan dirinya sebagai seorang pemimpin sekolah					✓
14	Kepala Sekolah menetapkan tujuan-tujuan yang harus dicapai guru dalam melaksanakan pekerjaan				✓	

15	Kepala Sekolah merencanakan langkah-langkah yang jelas/tegas dalam melakukan pengawasan			✓		
16	Kepala Sekolah melibatkan partisipasi guru dalam menentukan kebijakan				✓	
17	Kepala Sekolah mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun					✓
18	Kepala Sekolah membangkitkan rasa percaya diri guru untuk menyelesaikan tugas sesuai petunjuk yang diberikan				✓	
19	Kepala sekolah memberikan tugas berdasarkan kemampuan dan kewenangan guru				✓	
20	Kepala Sekolah memberikan instruksi dengan jelas dan tegas agar pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya					✓
21	Kepala sekolah mendelegasikan tugas kepada wakil kepala sekolah/guru			✓		
22	Kepala sekolah menetapkan langkah-langkah untuk mengarahkan para guru ke arah pelaksanaan tugas			✓		
23	Jika muncul permasalahan kepala sekolah membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi			✓		
24	Kepala Sekolah menunjukkan cara-cara kerja yang baku untuk menyelesaikan suatu pekerjaan				✓	
25	Kepala Sekolah mengajak saya berbicara secara personal					✓
26	Kepala Sekolah mengajak bawahannya berkomunikasi dengan aktif				✓	
27	Kepala Sekolah mengajak guru berdiskusi pada pencapaian tujuan		✓			
28	Kepala Sekolah mengikutsertakan guru dalam proses penentuan keputusan					✓
29	Kepala sekolah menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku					✓
30	Kepala sekolah terlalu banyak memberi petunjuk kepada guru dalam mencapai tujuan sekolah				✓	

## INSTRUMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X<sub>1</sub>)

### Identitas responden :

1. Nomor Responden : ..... 17 .....  
 2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan  
 3. Pendidikan Terakhir : SLTA / D1 / D2 / S1 / S2 -  
 4. Nama Sekolah : SDN NEGLASARI DY. ....

### Petunjuk pengisian :

Berilah skor jawaban pada butir-butir opinioner dengan cara memberikan checklist (√) pada kolom skor jawaban (1, 2, 3, 4, 5) sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- 5 = Selalu  
 4 = Sering  
 3 = Kadang-Kadang  
 2 = Jarang  
 1 = Tidak Pernah

1	Kepala sekolah memberikan penugasan hanya kepada kepala saya sebagai guru untuk penyusunan rencana kerja				√	
2	Kepala sekolah menginstruksikan guru untuk melaksanakan prosedur pencapaian tujuan organisasi			√		
3	Kepala sekolah mendorong guru untuk menyelesaikan tugas tepat waktu			√		
4	Kepala sekolah kurang memberikan instruksi dengan jelas dan tegas				√	
5	Kepala Sekolah menjaga hubungan kerja yang harmonis kepada setiap guru, misalnya menyapa setiap bertemu.			√		
6	Kepala Sekolah mengadakan <i>briefing</i> pagi setiap harinya			√		
7	Kepala Sekolah memberikan perhatian kepada guru untuk berkembang melalui diklat				√	
8	Kepala sekolah mengizinkan guru menempuh pendidikan lanjutan			√		
9	Kepala sekolah memberikan tugas berdasarkan kemampuan dan kewenangan guru			√		
10	Kepala sekolah memberikan toleransi bagi guru yang mengabaikan tugas pokok di sekolah				√	
11	Kepala Sekolah berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka				√	
12	Kepala Sekolah memberikan dukungan sepenuhnya terhadap segala kebutuhan dalam pekerjaan				√	
13	Kepala sekolah memposisikan dirinya sebagai seorang pemimpin sekolah			√		
14	Kepala Sekolah menetapkan tujuan-tujuan yang harus dicapai guru dalam melaksanakan pekerjaan				√	

15	Kepala Sekolah merencanakan langkah-langkah yang jelas/tegas dalam melakukan pengawasan				✓	
16	Kepala Sekolah melibatkan partisipasi guru dalam menentukan kebijaksanaan			✓		
17	Kepala Sekolah mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun			✓		
18	Kepala Sekolah membangkitkan rasa percaya diri guru untuk menyelesaikan tugas sesuai petunjuk yang diberikan				✓	
19	Kepala sekolah memberikan tugas berdasarkan kemampuan dan kewenangan guru			✓		
20	Kepala Sekolah memberikan instruksi dengan jelas dan tegas agar pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya					✓
21	Kepala sekolah mendelegasikan tugas kepada wakil kepala sekolah/guru			✓		
22	Kepala sekolah menetapkan langkah-langkah untuk mengarahkan para guru ke arah pelaksanaan tugas			✓		
23	Jika muncul permasalahan kepala sekolah membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi					✓
24	Kepala Sekolah menunjukkan cara-cara kerja yang baku untuk menyelesaikan suatu pekerjaan			✓		
25	Kepala Sekolah mengajak saya berbicara secara personal		✓			
26	Kepala Sekolah mengajak bawahannya berkomunikasi dengan aktif			✓		
27	Kepala Sekolah mengajak guru berdiskusi pada pencapaian tujuan					✓
28	Kepala Sekolah mengikutsertakan guru dalam proses penentuan keputusan					✓
29	Kepala sekolah menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku			✓		
30	Kepala sekolah terlalu banyak memberi petunjuk kepada guru dalam mencapai tujuan sekolah					✓

## INSTRUMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X<sub>1</sub>)

### Identitas responden :

1. Nomor Responden : N<sup>-</sup>  
 2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan  
 3. Pendidikan Terakhir : SLTA / D1 / D2 / S1 / S2  
 4. Nama Sekolah : SDZY NEGIASARI 03

### Petunjuk pengisian :

Berilah skor jawaban pada butir-butir opinier dengan cara memberikan checklist (√) pada kolom skor jawaban (1, 2, 3, 4, 5) sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- 5 = Selalu  
 4 = Sering  
 3 = Kadang-Kadang  
 2 = Jarang  
 1 = Tidak Pernah

1	Kepala sekolah memberikan penugasan hanya kepada kepala saya sebagai guru untuk penyusunan rencana kerja				✓	
2	Kepala sekolah menginstruksikan guru untuk melaksanakan prosedur pencapaian tujuan organisasi	✓				
3	Kepala sekolah mendorong guru untuk menyelesaikan tugas tepat waktu			✓		
4	Kepala sekolah kurang memberikan instruksi dengan jelas dan tegas			✓		
5	Kepala Sekolah menjaga hubungan kerja yang harmonis kepada setiap guru, misalnya menyapa setiap bertemu.				✓	
6	Kepala Sekolah mengadakan <i>briefing</i> pagi setiap harinya				✓	
7	Kepala Sekolah memberikan perhatian kepada guru untuk berkembang melalui diklat				✓	
8	Kepala sekolah mengizinkan guru menempuh pendidikan lanjutan				✓	
9	Kepala sekolah memberikan tugas berdasarkan kemampuan dan kewenangan guru		✓			
10	Kepala sekolah memberikan toleransi bagi guru yang mengabaikan tugas pokok di sekolah				✓	
11	Kepala Sekolah berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka				✓	
12	Kepala Sekolah memberikan dukungan sepenuhnya terhadap segala kebutuhan dalam pekerjaan				✓	
13	Kepala sekolah memposisikan dirinya sebagai seorang pemimpin sekolah		✓			
14	Kepala Sekolah menetapkan tujuan-tujuan yang harus dicapai guru dalam melaksanakan pekerjaan				✓	

15	Kepala Sekolah merencanakan langkah-langkah yang jelas/tegas dalam melakukan pengawasan			✓		
16	Kepala Sekolah melibatkan partisipasi guru dalam menentukan kebijakan				✓	
17	Kepala Sekolah mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun				✓	
18	Kepala Sekolah membangkitkan rasa percaya diri guru untuk menyelesaikan tugas sesuai petunjuk yang diberikan				✓	
19	Kepala sekolah memberikan tugas berdasarkan kemampuan dan kewenangan guru				✓	
20	Kepala Sekolah memberikan instruksi dengan jelas dan tegas agar pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya				✓	
21	Kepala sekolah mendelegasikan tugas kepada wakil kepala sekolah/guru	✓				
22	Kepala sekolah menetapkan langkah-langkah untuk mengarahkan para guru ke arah pelaksanaan tugas			✓		
23	Jika muncul permasalahan kepala sekolah membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi			✓		
24	Kepala Sekolah menunjukkan cara-cara kerja yang baku untuk menyelesaikan suatu pekerjaan				✓	
25	Kepala Sekolah mengajak saya berbicara secara personal		✓			
26	Kepala Sekolah mengajak bawahannya berkomunikasi dengan aktif			✓	✓	
27	Kepala Sekolah mengajak guru berdiskusi pada pencapaian tujuan					✓
28	Kepala Sekolah mengikutsertakan guru dalam proses penentuan keputusan					✓
29	Kepala sekolah menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku		✓			
30	Kepala sekolah terlalu banyak memberi petunjuk kepada guru dalam mencapai tujuan sekolah			✓		

## INSTRUMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X<sub>1</sub>)

### Identitas responden :

1. Nomor Responden : ..... 9 .....

2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

3. Pendidikan Terakhir : SLTA / D1 / D2 / S1 / S2

4. Nama Sekolah : ..... SDN NEGLABARI 02 .....

### Petunjuk pengisian :

Berilah skor jawaban pada butir-butir opinier dengan cara memberikan checklist (✓) pada kolom skor jawaban (1, 2, 3, 4, 5) sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- 5 = Selalu  
 4 = Sering  
 3 = Kadang-Kadang  
 2 = Jarang  
 1 = Tidak Pernah

1	Kepala sekolah memberikan penugasan hanya kepada kepala saya sebagai guru untuk penyusunan rencana kerja				✓	
2	Kepala sekolah menginstruksikan guru untuk melaksanakan prosedur pencapaian tujuan organisasi			✓		
3	Kepala sekolah mendorong guru untuk menyelesaikan tugas tepat waktu			✓		
4	Kepala sekolah kurang memberikan instruksi dengan jelas dan tegas			✓		
5	Kepala Sekolah menjaga hubungan kerja yang harmonis kepada setiap guru, misalnya menyapa setiap bertemu.			✓		
6	Kepala Sekolah mengadakan <i>briefing</i> pagi setiap harinya					✓
7	Kepala Sekolah memberikan perhatian kepada guru untuk berkembang melalui diklat					✓
8	Kepala sekolah mengizinkan guru menempuh pendidikan lanjutan					✓
9	Kepala sekolah memberikan tugas berdasarkan kemampuan dan kewenangan guru					✓
10	Kepala sekolah memberikan toleransi bagi guru yang mengabaikan tugas pokok di sekolah					✓
11	Kepala Sekolah berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka					✓
12	Kepala Sekolah memberikan dukungan sepenuhnya terhadap segala kebutuhan dalam pekerjaan				✓	
13	Kepala sekolah memposisikan dirinya sebagai seorang pemimpin sekolah				✓	
14	Kepala Sekolah menetapkan tujuan-tujuan yang harus dicapai guru dalam melaksanakan pekerjaan					✓

15	Kepala Sekolah merencanakan langkah-langkah yang jelas/tegas dalam melakukan pengawasan			✓		
16	Kepala Sekolah melibatkan partisipasi guru dalam menentukan kebijaksanaan			✓		
17	Kepala Sekolah mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun					✓
18	Kepala Sekolah membangkitkan rasa percaya diri guru untuk menyelesaikan tugas sesuai petunjuk yang diberikan					✓
19	Kepala sekolah memberikan tugas berdasarkan kemampuan dan kewenangan guru					✓
20	Kepala Sekolah memberikan instruksi dengan jelas dan tegas agar pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya				✓	
21	Kepala sekolah mendelegasikan tugas kepada wakil kepala sekolah/guru			✓		
22	Kepala sekolah menetapkan langkah-langkah untuk mengarahkan para guru ke arah pelaksanaan tugas			✓		
23	Jika muncul permasalahan kepala sekolah membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi			✓		
24	Kepala Sekolah menunjukkan cara-cara kerja yang baku untuk menyelesaikan suatu pekerjaan			✓		
25	Kepala Sekolah mengajak saya berbicara secara personal					✓
26	Kepala Sekolah mengajak bawahannya berkomunikasi dengan aktif				✓	
27	Kepala Sekolah mengajak guru berdiskusi pada pencapaian tujuan					✓
28	Kepala Sekolah mengikutsertakan guru dalam proses penentuan keputusan					✓
29	Kepala sekolah menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku				✓	
30	Kepala sekolah terlalu banyak memberi petunjuk kepada guru dalam mencapai tujuan sekolah			✓		

## INSTRUMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X<sub>1</sub>)

### Identitas responden :

1. Nomor Responden : ..... 7 .....  
 2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan  
 3. Pendidikan Terakhir : SLTA / D1 / D2 / S1 / S2  
 4. Nama Sekolah : ..... SDN NEGIASARI 01 .....

### Petunjuk pengisian :

Berilah skor jawaban pada butir-butir opinioner dengan cara memberikan checklist (√) pada kolom skor jawaban (1, 2, 3, 4, 5) sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- 5 = Selalu  
 4 = Sering  
 3 = Kadang-Kadang  
 2 = Jarang  
 1 = Tidak Pernah

1	Kepala sekolah memberikan penugasan hanya kepada kepada saya sebagai guru untuk penyusunan rencana kerja				✓	
2	Kepala sekolah menginstruksikan guru untuk melaksanakan prosedur pencapaian tujuan organisasi					✓
3	Kepala sekolah mendorong guru untuk menyelesaikan tugas tepat waktu				✓	
4	Kepala sekolah kurang memberikan instruksi dengan jelas dan tegas					✓
5	Kepala Sekolah menjaga hubungan kerja yang harmonis kepada setiap guru, misalnya menyapa setiap bertemu.					✓
6	Kepala Sekolah mengadakan <i>briefing</i> pagi setiap harinya				✓	
7	Kepala Sekolah memberikan perhatian kepada guru untuk berkembang melalui diklat				✓	
8	Kepala sekolah mengizinkan guru menempuh pendidikan lanjutan			✓		
9	Kepala sekolah memberikan tugas berdasarkan kemampuan dan kewenangan guru				✓	
10	Kepala sekolah memberikan toleransi bagi guru yang mengabaikan tugas pokok di sekolah				✓	
11	Kepala Sekolah berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka				✓	
12	Kepala Sekolah memberikan dukungan sepenuhnya terhadap segala kebutuhan dalam pekerjaan				✓	
13	Kepala sekolah memposisikan dirinya sebagai seorang pemimpin sekolah			✓		
14	Kepala Sekolah menetapkan tujuan-tujuan yang harus dicapai guru dalam melaksanakan pekerjaan				✓	

15	Kepala Sekolah merencanakan langkah-langkah yang jelas/tegas dalam melakukan pengawasan					✓
16	Kepala Sekolah melibatkan partisipasi guru dalam menentukan kebijaksanaan					✓
17	Kepala Sekolah mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun				✓	
18	Kepala Sekolah membangkitkan rasa percaya diri guru untuk menyelesaikan tugas sesuai petunjuk yang diberikan				✓	
19	Kepala sekolah memberikan tugas berdasarkan kemampuan dan kewenangan guru			✓		
20	Kepala Sekolah memberikan instruksi dengan jelas dan tegas agar pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya				✓	
21	Kepala sekolah mendelegasikan tugas kepada wakil kepala sekolah/guru					✓
22	Kepala sekolah menetapkan langkah-langkah untuk mengarahkan para guru ke arah pelaksanaan tugas				✓	
23	Jika muncul permasalahan kepala sekolah membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi					✓
24	Kepala Sekolah menunjukkan cara-cara kerja yang baku untuk menyelesaikan suatu pekerjaan					✓
25	Kepala Sekolah mengajak saya berbicara secara personal			✓		
26	Kepala Sekolah mengajak bawahannya berkomunikasi dengan aktif			✓		
27	Kepala Sekolah mengajak guru berdiskusi pada pencapaian tujuan			✓		
28	Kepala Sekolah mengikutsertakan guru dalam proses penentuan keputusan				✓	
29	Kepala sekolah menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku			✓		
30	Kepala sekolah terlalu banyak memberi petunjuk kepada guru dalam mencapai tujuan sekolah				✓	

## INSTRUMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X<sub>1</sub>)

### Identitas responden :

1. Nomor Responden : ..... ✓  
 2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan  
 3. Pendidikan Terakhir : SLTA / D1 / D2 / S1 / S2  
 4. Nama Sekolah : ..... SDPA MANEGGI

### Petunjuk pengisian :

Berilah skor jawaban pada butir-butir opinier dengan cara memberikan checklist (✓) pada kolom skor jawaban (1, 2, 3, 4, 5) sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- 5 = Selalu  
 4 = Sering  
 3 = Kadang-Kadang  
 2 = Jarang  
 1 = Tidak Pernah

No	Indikator	5	4	3	2	1
1	Kepala sekolah memberikan penugasan hanya kepada kepala saya sebagai guru untuk penyusunan rencana kerja					✓
2	Kepala sekolah menginstruksikan guru untuk melaksanakan prosedur pencapaian tujuan organisasi					✓
3	Kepala sekolah mendorong guru untuk menyelesaikan tugas tepat waktu					✓
4	Kepala sekolah kurang memberikan instruksi dengan jelas dan tegas					✓
5	Kepala Sekolah menjaga hubungan kerja yang harmonis kepada setiap guru, misalnya menyapa setiap bertemu.					✓
6	Kepala Sekolah mengadakan <i>briefing</i> pagi setiap harinya					✓
7	Kepala Sekolah memberikan perhatian kepada guru untuk berkembang melalui diklat				✓	
8	Kepala sekolah mengizinkan guru menempuh pendidikan lanjutan					✓
9	Kepala sekolah memberikan tugas berdasarkan kemampuan dan kewenangan guru					✓
10	Kepala sekolah memberikan toleransi bagi guru yang mengabaikan tugas pokok di sekolah					✓
11	Kepala Sekolah berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka					✓
12	Kepala Sekolah memberikan dukungan sepenuhnya terhadap segala kebutuhan dalam pekerjaan					✓
13	Kepala sekolah memposisikan dirinya sebagai seorang pemimpin sekolah				✓	
14	Kepala Sekolah menetapkan tujuan-tujuan yang harus dicapai guru dalam melaksanakan pekerjaan					✓

15	Kepala Sekolah merencanakan langkah-langkah yang jelas/tegas dalam melakukan pengawasan					✓
16	Kepala Sekolah melibatkan partisipasi guru dalam menentukan kebijakan					✓
17	Kepala Sekolah mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun					✓
18	Kepala Sekolah membangkitkan rasa percaya diri guru untuk menyelesaikan tugas sesuai petunjuk yang diberikan			✓		
19	Kepala sekolah memberikan tugas berdasarkan kemampuan dan kewenangan guru					✓
20	Kepala Sekolah memberikan instruksi dengan jelas dan tegas agar pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya					✓
21	Kepala sekolah mendelegasikan tugas kepada wakil kepala sekolah/guru					✓
22	Kepala sekolah menetapkan langkah-langkah untuk mengarahkan para guru ke arah pelaksanaan tugas					✓
23	Jika muncul permasalahan kepala sekolah membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi					✓
24	Kepala Sekolah menunjukkan cara-cara kerja yang baku untuk menyelesaikan suatu pekerjaan					✓
25	Kepala Sekolah mengajak saya berbicara secara personal					✓
26	Kepala Sekolah mengajak bawahannya berkomunikasi dengan aktif					✓
27	Kepala Sekolah mengajak guru berdiskusi pada pencapaian tujuan					✓
28	Kepala Sekolah mengikutsertakan guru dalam proses penentuan keputusan					✓
29	Kepala sekolah menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku			✓		
30	Kepala sekolah terlalu banyak memberi petunjuk kepada guru dalam mencapai tujuan sekolah					✓

## INSTRUMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X<sub>1</sub>)

### Identitas responden :

1. Nomor Responden : .....  
 2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan  
 3. Pendidikan Terakhir : SLTA / D1 / D2 / S1 / S2  
 4. Nama Sekolah : ..... *SAKSI SINAR VARI* .....

### Petunjuk pengisian :

Berilah skor jawaban pada butir-butir opinier dengan cara memberikan checklist (√) pada kolom skor jawaban (1, 2, 3, 4, 5) sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- 5 = Selalu  
 4 = Sering  
 3 = Kadang-Kadang  
 2 = Jarang  
 1 = Tidak Pernah

1	Kepala sekolah memberikan penugasan hanya kepada kepada saya sebagai guru untuk penyusunan rencana kerja				✓	
2	Kepala sekolah menginstruksikan guru untuk melaksanakan prosedur pencapaian tujuan organisasi				✓	
3	Kepala sekolah mendorong guru untuk menyelesaikan tugas tepat waktu					✓
4	Kepala sekolah kurang memberikan instruksi dengan jelas dan tegas				✓	
5	Kepala Sekolah menjaga hubungan kerja yang harmonis kepada setiap guru, misalnya menyapa setiap bertemu.				✓	
6	Kepala Sekolah mengadakan <i>briefing</i> pagi setiap harinya				✓	
7	Kepala Sekolah memberikan perhatian kepada guru untuk berkembang melalui diklat				✓	
8	Kepala sekolah mengizinkan guru menempuh pendidikan lanjutan				✓	
9	Kepala sekolah memberikan tugas berdasarkan kemampuan dan kewenangan guru					✓
10	Kepala sekolah memberikan toleransi bagi guru yang mengabaikan tugas pokok di sekolah					✓
11	Kepala Sekolah berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka					✓
12	Kepala Sekolah memberikan dukungan sepenuhnya terhadap segala kebutuhan dalam pekerjaan					✓
13	Kepala sekolah memposisikan dirinya sebagai seorang pemimpin sekolah				✓	
14	Kepala Sekolah menetapkan tujuan-tujuan yang harus dicapai guru dalam melaksanakan pekerjaan					✓

15	Kepala Sekolah merencanakan langkah-langkah yang jelas/tegas dalam melakukan pengawasan				✓	
16	Kepala Sekolah melibatkan partisipasi guru dalam menentukan kebijakan				✓	
17	Kepala Sekolah mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun				✓	
18	Kepala Sekolah membangkitkan rasa percaya diri guru untuk menyelesaikan tugas sesuai petunjuk yang diberikan				✓	
19	Kepala sekolah memberikan tugas berdasarkan kemampuan dan kewenangan guru				✓	
20	Kepala Sekolah memberikan instruksi dengan jelas dan tegas agar pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya				✓	
21	Kepala sekolah mendelegasikan tugas kepada wakil kepala sekolah/guru				✓	
22	Kepala sekolah menetapkan langkah-langkah untuk mengarahkan para guru ke arah pelaksanaan tugas					✓
23	Jika muncul permasalahan kepala sekolah membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi				✓	
24	Kepala Sekolah menunjukkan cara-cara kerja yang baku untuk menyelesaikan suatu pekerjaan				✓	
25	Kepala Sekolah mengajak saya berbicara secara personal					✓
26	Kepala Sekolah mengajak bawahannya berkomunikasi dengan aktif					✓
27	Kepala Sekolah mengajak guru berdiskusi pada pencapaian tujuan					✓
28	Kepala Sekolah mengikutsertakan guru dalam proses penentuan keputusan					✓
29	Kepala sekolah menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku				✓	
30	Kepala sekolah terlalu banyak memberi petunjuk kepada guru dalam mencapai tujuan sekolah				✓	

## INSTRUMEN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X<sub>1</sub>)

### Identitas responden :

1. Nomor Responden : 1  
 2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan  
 3. Pendidikan Terakhir : SLTA / D1 / D2 / S1 / S2  
 4. Nama Sekolah : SDN Situleutik

### Petunjuk pengisian :

Berilah skor jawaban pada butir-butir opinioner dengan cara memberikan checklist (√) pada kolom skor jawaban (1, 2, 3, 4, 5) sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- 5 = Selalu  
 4 = Sering  
 3 = Kadang-Kadang  
 2 = Jarang  
 1 = Tidak Pernah

1	Kepala sekolah memberikan penugasan hanya kepada kepala saya sebagai guru untuk penyusunan rencana kerja					✓
2	Kepala sekolah menginstruksikan guru untuk melaksanakan prosedur pencapaian tujuan organisasi					✓
3	Kepala sekolah mendorong guru untuk menyelesaikan tugas tepat waktu					✓
4	Kepala sekolah kurang memberikan instruksi dengan jelas dan tegas					✓
5	Kepala Sekolah menjaga hubungan kerja yang harmonis kepada setiap guru, misalnya menyapa setiap bertemu.					✓
6	Kepala Sekolah mengadakan <i>briefing</i> pagi setiap harinya					✓
7	Kepala Sekolah memberikan perhatian kepada guru untuk berkembang melalui diklat					✓
8	Kepala sekolah mengizinkan guru menempuh pendidikan lanjutan					✓
9	Kepala sekolah memberikan tugas berdasarkan kemampuan dan kewenangan guru					✓
10	Kepala sekolah memberikan toleransi bagi guru yang mengabaikan tugas pokok di sekolah					✓
11	Kepala Sekolah berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka					✓
12	Kepala Sekolah memberikan dukungan sepenuhnya terhadap segala kebutuhan dalam pekerjaan					✓
13	Kepala sekolah memposisikan dirinya sebagai seorang pemimpin sekolah					✓
14	Kepala Sekolah menetapkan tujuan-tujuan yang harus dicapai guru dalam melaksanakan pekerjaan					✓

15	Kepala Sekolah merencanakan langkah-langkah yang jelas/tegas dalam melakukan pengawasan					✓
16	Kepala Sekolah melibatkan partisipasi guru dalam menentukan kebijakan					✓
17	Kepala Sekolah mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun					✓
18	Kepala Sekolah membangkitkan rasa percaya diri guru untuk menyelesaikan tugas sesuai petunjuk yang diberikan					✓
19	Kepala sekolah memberikan tugas berdasarkan kemampuan dan kewenangan guru					✓
20	Kepala Sekolah memberikan instruksi dengan jelas dan tegas agar pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya					✓
21	Kepala sekolah mendelegasikan tugas kepada wakil kepala sekolah/guru					✓
22	Kepala sekolah menetapkan langkah-langkah untuk mengarahkan para guru ke arah pelaksanaan tugas					✓
23	Jika muncul permasalahan kepala sekolah membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi					✓
24	Kepala Sekolah menunjukkan cara-cara kerja yang baku untuk menyelesaikan suatu pekerjaan					✓
25	Kepala Sekolah mengajak saya berbicara secara personal					✓
26	Kepala Sekolah mengajak bawahannya berkomunikasi dengan aktif				✓	
27	Kepala Sekolah mengajak guru berdiskusi pada pencapaian tujuan					✓
28	Kepala Sekolah mengikutsertakan guru dalam proses penentuan keputusan					✓
29	Kepala sekolah menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku					✓
30	Kepala sekolah terlalu banyak memberi petunjuk kepada guru dalam mencapai tujuan sekolah					✓

## INSTRUMEN KINERJA (Y)

### Identitas responden :

1. Nomor Responden : ..... 17 .....  
 2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan  
 3. Pendidikan Terakhir : SLTA / D1 / D2 / S1 / S2  
 4. Nama Sekolah : SDN LEBELAJARI 23

### Petunjuk pengisian :

Berilah skor jawaban pada butir-butir opinioner dengan cara memberikan checklist (√) angka pada kolom skor jawaban (1, 2, 3, 4, 5) sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- 5 = Selalu  
 4 = Sering  
 3 = Kadang-Kadang  
 2 = Jarang  
 1 = Tidak Pernah

1	Guru menguasai bahan ajar (materi ajar) dengan baik				√	
2	Guru kesulitan menggunakan sumber belajar yang sesuai dengan materi pelajaran				√	
3	Guru merumuskan tujuan pembelajaran dengan jelas				√	
4	Guru merancang pembelajaran yang komprehensif				√	
5	Guru mengembangkan bahan ajar sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai					√
6	Guru enggan membuat persiapan mengajar dalam bentuk rencana pelaksanaan pembelajaran				√	
7	Guru menyusun program tahunan				√	
8	Guru melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas,					√
9	Guru menyampaikan pembelajaran sesuai dengan rencana waktu pembelajaran yang telah dibuatnya				√	
10	Guru mengalokasikan waktu dalam proses pembelajaran dengan tepat				√	
11	Guru melakukan pekerjaan dengan akurat				√	
12	Guru menunjukkan perhatian pada aspek detail, akurasi, kecermatan dan ketelitian dalam bekerja				√	
13	Guru mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan kepadanya				√	
14	Guru memiliki beban kerja melebihi rata - rata dari guru lain dalam hal kuantitas kerja				√	
15	Guru mampu mencapai target yang telah ditetapkan				√	
16	Guru berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah direncanakan				√	

17	Guru mempunyai target pencapaian kriteria ketuntasan minimal dari pelajaran yang diajarkan				✓	
18	Guru bekerja keras agar hasil yang dicapai sesuai target yang diinginkan				✓	
19	Guru mengarahkan siswa dalam pencapaian prestasi					✓
20	Guru bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai				✓	
21	Guru dapat meminimalisasikan tingkat kesalahan dalam bekerja				✓	
22	Guru bersedia menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan kepala sekolah.			✓		
23	Guru bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.			✓		
24	Guru mengerjakan pekerjaan dengan terburu-buru				✓	
25	Guru melaksanakan evaluasi belajar pada akhir proses pembelajaran			✓		
26	Guru enggan menindaklanjuti kemajuan peserta didik yang lambat belajar dengan tugas-tugas tambahan			✓		
27	Guru menyampaikan hasil evaluasi siswa sesuai kesempatan yang dimilikinya				✓	
28	Guru memantau kemajuan hasil belajar siswa setelah kegiatan pembelajaran selesai			✓		
29	Guru mampu menghasilkan ide, tindakan dan solusi yang inovatif			✓		



## INSTRUMEN KINERJA (Y)

### Identitas responden :

1. Nomor Responden : ..... 18 .....  
 2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan  
 3. Pendidikan Terakhir : SLTA / D1 / D2 / S1 / S2  
 4. Nama Sekolah : SMA MELABAR 23

### Petunjuk pengisian :

Berilah skor jawaban pada butir-butir opinioner dengan cara memberikan checklist (√) angka pada kolom skor jawaban (1, 2, 3, 4, 5) sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- 5 = Selalu  
 4 = Sering  
 3 = Kadang-Kadang  
 2 = Jarang  
 1 = Tidak Pernah

1	Guru menguasai bahan ajar (materi ajar) dengan baik					√
2	Guru kesulitan menggunakan sumber belajar yang sesuai dengan materi pelajaran					√
3	Guru merumuskan tujuan pembelajaran dengan jelas				√	
4	Guru merancang pembelajaran yang komprehensif				√	
5	Guru mengembangkan bahan ajar sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai				~	
6	Guru enggan membuat persiapan mengajar dalam bentuk rencana pelaksanaan pembelajaran				~	
7	Guru menyusun program tahunan					√
8	Guru melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas,					√
9	Guru menyampaikan pembelajaran sesuai dengan rencana waktu pembelajaran yang telah dibuatnya				√	
10	Guru mengalokasikan waktu dalam proses pembelajaran dengan tepat				~	
11	Guru melakukan pekerjaan dengan akurat				~	
12	Guru menunjukkan perhatian pada aspek detail, akurasi, kecermatan dan ketelitian dalam bekerja					√
13	Guru mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan kepadanya				√	
14	Guru memiliki beban kerja melebihi rata - rata dari guru lain dalam hal kuantitas kerja					√
15	Guru mampu mencapai target yang telah ditetapkan				√	
16	Guru berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah direncanakan					√

17	Guru mempunyai target pencapaian kriteria ketuntasan minimal dari pelajaran yang diajarkan				✓	
18	Guru bekerja keras agar hasil yang dicapai sesuai target yang diinginkan				✓	
19	Guru mengarahkan siswa dalam pencapaian prestasi					✓
20	Guru bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai					✓
21	Guru dapat meminimalisasikan tingkat kesalahan dalam bekerja				✓	
22	Guru bersedia menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan kepala sekolah.	✓				
23	Guru bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.			✓		
24	Guru mengerjakan pekerjaan dengan terburu-buru			✓		
25	Guru melaksanakan evaluasi belajar pada akhir proses pembelajaran				✓	
26	Guru enggan menindaklanjuti kemajuan peserta didik yang lambat belajar dengan tugas-tugas tambahan				✓	
27	Guru menyampaikan hasil evaluasi siswa sesuai kesempatan yang dimilikinya				✓	
28	Guru memantau kemajuan hasil belajar siswa setelah kegiatan pembelajaran selesai				~	
29	Guru mampu menghasilkan ide, tindakan dan solusi yang inovatif		✓			



## INSTRUMEN KINERJA (Y)

### Identitas responden :

1. Nomor Responden : 13.  
 2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan  
 3. Pendidikan Terakhir : SLTA / D1 / D2 / S1 / S2  
 4. Nama Sekolah : SDN NEGLASAR J. DR.

### Petunjuk pengisian :

Berilah skor jawaban pada butir-butir opinioner dengan cara memberikan checklist (√) angka pada kolom skor jawaban (1, 2, 3, 4, 5) sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- 5 = Selalu  
 4 = Sering  
 3 = Kadang-Kadang  
 2 = Jarang  
 1 = Tidak Pernah

1	Guru menguasai bahan ajar (materi ajar) dengan baik					✓
2	Guru kesulitan menggunakan sumber belajar yang sesuai dengan materi pelajaran				✓	
3	Guru merumuskan tujuan pembelajaran dengan jelas				✓	
4	Guru merancang pembelajaran yang komprehensif				✓	
5	Guru mengembangkan bahan ajar sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai					✓
6	Guru enggan membuat persiapan mengajar dalam bentuk rencana pelaksanaan pembelajaran					✓
7	Guru menyusun program tahunan				✓	
8	Guru melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas,					✓
9	Guru menyampaikan pembelajaran sesuai dengan rencana waktu pembelajaran yang telah dibuatnya					✓
10	Guru mengalokasikan waktu dalam proses pembelajaran dengan tepat					✓
11	Guru melakukan pekerjaan dengan akurat					✓
12	Guru menunjukkan perhatian pada aspek detail, akurasi, kecermatan dan ketelitian dalam bekerja				✓	
13	Guru mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan kepadanya				✓	
14	Guru memiliki beban kerja melebihi rata - rata dari guru lain dalam hal kuantitas kerja				✓	
15	Guru mampu mencapai target yang telah ditetapkan				✓	
16	Guru berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah direncanakan					✓

17	Guru mempunyai target pencapaian kriteria ketuntasan minimal dari pelajaran yang diajarkan				✓	
18	Guru bekerja keras agar hasil yang dicapai sesuai target yang diinginkan					✓
19	Guru mengarahkan siswa dalam pencapaian prestasi					✓
20	Guru bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai				✓	
21	Guru dapat meminimalisasikan tingkat kesalahan dalam bekerja				✓	
22	Guru bersedia menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan kepala sekolah.			✓		
23	Guru bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.		✓			
24	Guru mengerjakan pekerjaan dengan terburu-buru					✓
25	Guru melaksanakan evaluasi belajar pada akhir proses pembelajaran					✓
26	Guru enggan menindaklanjuti kemajuan peserta didik yang lambat belajar dengan tugas-tugas tambahan		✓			
27	Guru menyampaikan hasil evaluasi siswa sesuai kesempatan yang dimilikinya				✓	
28	Guru memantau kemajuan hasil belajar siswa setelah kegiatan pembelajaran selesai					✓
29	Guru mampu menghasilkan ide, tindakan dan solusi yang inovatif			✓		



## INSTRUMEN KINERJA (Y)

### Identitas responden :

1. Nomor Responden : // .....  
 2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan  
 3. Pendidikan Terakhir : SLTA / D1 / D2 / S1 / S2  
 4. Nama Sekolah : SDN IXEGLASARI 02

### Petunjuk pengisian :

Berilah skor jawaban pada butir-butir opinioner dengan cara memberikan checklist (√) angka pada kolom skor jawaban (1, 2, 3, 4, 5) sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- 5 = Selalu  
 4 = Sering  
 3 = Kadang-Kadang  
 2 = Jarang  
 1 = Tidak Pernah

1	Guru menguasai bahan ajar (materi ajar) dengan baik				√	
2	Guru kesulitan menggunakan sumber belajar yang sesuai dengan materi pelajaran				√	
3	Guru merumuskan tujuan pembelajaran dengan jelas				√	
4	Guru merancang pembelajaran yang komprehensif				√	
5	Guru mengembangkan bahan ajar sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai				√	
6	Guru enggan membuat persiapan mengajar dalam bentuk rencana pelaksanaan pembelajaran				√	
7	Guru menyusun program tahunan				√	
8	Guru melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas,				√	
9	Guru menyampaikan pembelajaran sesuai dengan rencana waktu pembelajaran yang telah dibuatnya				√	
10	Guru mengalokasikan waktu dalam proses pembelajaran dengan tepat				√	
11	Guru melakukan pekerjaan dengan akurat				√	
12	Guru menunjukkan perhatian pada aspek detail, akurasi, kecermatan dan ketelitian dalam bekerja				√	
13	Guru mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan kepadanya				√	
14	Guru memiliki beban kerja melebihi rata - rata dari guru lain dalam hal kuantitas kerja				√	
15	Guru mampu mencapai target yang telah ditetapkan				√	
16	Guru berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah direncanakan				√	

17	Guru mempunyai target pencapaian kriteria ketuntasan minimal dari pelajaran yang diajarkan				✓	
18	Guru bekerja keras agar hasil yang dicapai sesuai target yang diinginkan				✓	
19	Guru mengarahkan siswa dalam pencapaian prestasi				✓	
20	Guru bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai				✓	
21	Guru dapat meminimalisasikan tingkat kesalahan dalam bekerja					✓
22	Guru bersedia menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan kepala sekolah.				✓	
23	Guru bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.				✓	
24	Guru mengerjakan pekerjaan dengan terburu-buru			✓		
25	Guru melaksanakan evaluasi belajar pada akhir proses pembelajaran				✓	
26	Guru enggan menindaklanjuti kemajuan peserta didik yang lambat belajar dengan tugas-tugas tambahan				✓	
27	Guru menyampaikan hasil evaluasi siswa sesuai kesempatan yang dimilikinya				✓	
28	Guru memantau kemajuan hasil belajar siswa setelah kegiatan pembelajaran selesai	✓				
29	Guru mampu menghasilkan ide, tindakan dan solusi yang inovatif				✓	✓



## INSTRUMEN KINERJA (Y)

### Identitas responden :

1. Nomor Responden : 9  
 2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan  
 3. Pendidikan Terakhir : SLTA / D1 / D2 / S1 / S2  
 4. Nama Sekolah : SDA MELASAR / D1

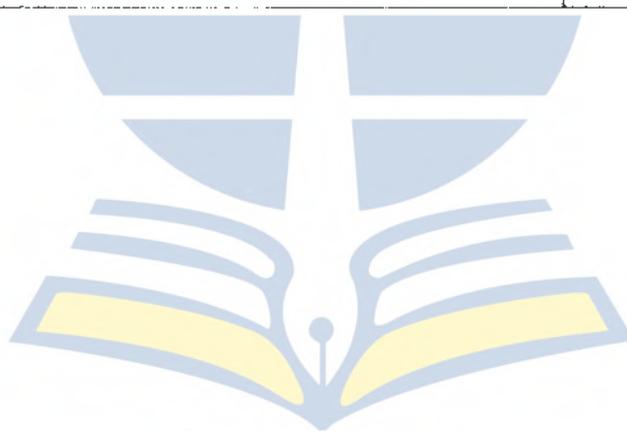
### Petunjuk pengisian :

Berilah skor jawaban pada butir-butir opinioner dengan cara memberikan checklist (√) angka pada kolom skor jawaban (1, 2, 3, 4, 5) sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- 5 = Selalu  
 4 = Sering  
 3 = Kadang-Kadang  
 2 = Jarang  
 1 = Tidak Pernah

1	Guru menguasai bahan ajar (materi ajar) dengan baik				√	
2	Guru kesulitan menggunakan sumber belajar yang sesuai dengan materi pelajaran				√	
3	Guru merumuskan tujuan pembelajaran dengan jelas				√	
4	Guru merancang pembelajaran yang komprehensif				√	
5	Guru mengembangkan bahan ajar sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai				√	
6	Guru enggan membuat persiapan mengajar dalam bentuk rencana pelaksanaan pembelajaran				√	
7	Guru menyusun program tahunan				√	
8	Guru melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas,				√	
9	Guru menyampaikan pembelajaran sesuai dengan rencana waktu pembelajaran yang telah dibuatnya				√	
10	Guru mengalokasikan waktu dalam proses pembelajaran dengan tepat				√	
11	Guru melakukan pekerjaan dengan akurat				√	
12	Guru menunjukkan perhatian pada aspek detail, akurasi, kecermatan dan ketelitian dalam bekerja				√	
13	Guru mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan kepadanya				√	
14	Guru memiliki beban kerja melebihi rata - rata dari guru lain dalam hal kuantitas kerja				√	
15	Guru mampu mencapai target yang telah ditetapkan				√	
16	Guru berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah direncanakan				√	

17	Guru mempunyai target pencapaian kriteria ketuntasan minimal dari pelajaran yang diajarkan				✓	
18	Guru bekerja keras agar hasil yang dicapai sesuai target yang diinginkan				✓	
19	Guru mengarahkan siswa dalam pencapaian prestasi				✓	
20	Guru bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai				✓	
21	Guru dapat meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja				✓	
22	Guru bersedia menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan kepala sekolah			✓		
23	Guru bekerja sesuai dengan tugas yang telah ditentukan.			✓		
24	Guru mengerjakan pekerjaan rumah-rumah			✓		
25	Guru melaksanakan evaluasi belajar pada akhir proses pembelajaran			✓		
26	Guru enggan menunda-nunda kemajuan peserta didik yang lambat belajar dengan tugas tugas tambahan					✓
27	Guru menyampaikan hasil evaluasi siswa sesuai kesempatan yang dimilikinya					✓
28	Guru memantau kemajuan hasil belajar siswa setelah kegiatan pembelajaran selesai					✓
29	Guru mampu menghasilkan ide, tindakan dan solusi yang inovatif					✓



## INSTRUMEN KINERJA (Y)

### Identitas responden :

1. Nomor Responden : ..... 7 .....  
 2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan  
 3. Pendidikan Terakhir : SLTA / D1 / D2 / S1 / S2  
 4. Nama Sekolah : SDN YECCUSARI 01

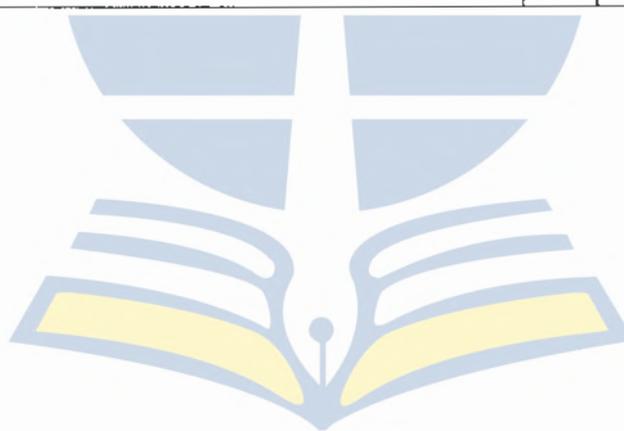
### Petunjuk pengisian :

Berilah skor jawaban pada butir-butir opinioner dengan cara memberikan checklist (√) angka pada kolom skor jawaban (1, 2, 3, 4, 5) sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- 5 = Selalu  
 4 = Sering  
 3 = Kadang-Kadang  
 2 = Jarang  
 1 = Tidak Pernah

1	Guru menguasai bahan ajar (materi ajar) dengan baik				√	
2	Guru kesulitan menggunakan sumber belajar yang sesuai dengan materi pelajaran				√	
3	Guru merumuskan tujuan pembelajaran dengan jelas				√	
4	Guru merancang pembelajaran yang komprehensif				√	
5	Guru mengembangkan bahan ajar sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai					√
6	Guru enggan membuat persiapan mengajar dalam bentuk rencana pelaksanaan pembelajaran					√
7	Guru menyusun program tahunan				√	
8	Guru melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas,					√
9	Guru menyampaikan pembelajaran sesuai dengan rencana waktu pembelajaran yang telah dibuatnya				√	
10	Guru mengalokasikan waktu dalam proses pembelajaran dengan tepat				√	
11	Guru melakukan pekerjaan dengan akurat				√	
12	Guru menunjukkan perhatian pada aspek detail, akurasi, kecermatan dan ketelitian dalam bekerja				√	
13	Guru mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan kepadanya				√	
14	Guru memiliki beban kerja melebihi rata - rata dari guru lain dalam hal kuantitas kerja				√	
15	Guru mampu mencapai target yang telah ditetapkan				√	
16	Guru berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah direncanakan				√	

17	Guru mempunyai target pencapaian kriteria ketuntasan minimal dari pelajaran yang diajarkan				✓	
18	Guru bekerja keras agar hasil yang dicapai sesuai target yang diinginkan				✓	
19	Guru mengarahkan siswa dalam pencapaian prestasi					✓
20	Guru bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai				✓	
21	Guru dapat meminimalisasikan tingkat kesalahan dalam bekerja				✓	
22	Guru bersedia menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan kepala sekolah.					✓
23	Guru bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.				✓	
24	Guru mengerjakan pekerjaan dengan terburu-buru					✓
25	Guru melaksanakan evaluasi belajar pada akhir proses pembelajaran					✓
26	Guru enggan menindaklanjuti kemajuan peserta didik yang lambat belajar dengan tugas-tugas tambahan				✓	
27	Guru menyampaikan hasil evaluasi siswa sesuai kesempatan yang dimilikinya				✓	
28	Guru memantau kemajuan hasil belajar siswa setelah kegiatan pembelajaran selesai			✓		
29	Guru mampu menghasilkan ide, tindakan dan solusi yang inovatif				✓	



## INSTRUMEN KINERJA (Y)

### Identitas responden :

1. Nomor Responden : ..... 4 .....  
 2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan  
 3. Pendidikan Terakhir : SLTA / D1 / D2 / S1 / S2  
 4. Nama Sekolah : SDN MANEKS

### Petunjuk pengisian :

Berilah skor jawaban pada butir-butir opinioner dengan cara memberikan checklist (√) angka pada kolom skor jawaban (1, 2, 3, 4, 5) sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- 5 = Selalu  
 4 = Sering  
 3 = Kadang-Kadang  
 2 = Jarang  
 1 = Tidak Pernah

1	Guru menguasai bahan ajar (materi ajar) dengan baik					√
2	Guru kesulitan menggunakan sumber belajar yang sesuai dengan materi pelajaran					√
3	Guru merumuskan tujuan pembelajaran dengan jelas				√	
4	Guru merancang pembelajaran yang komprehensif			√		
5	Guru mengembangkan bahan ajar sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai					√
6	Guru enggan membuat persiapan mengajar dalam bentuk rencana pelaksanaan pembelajaran					√
7	Guru menyusun program tahunan					√
8	Guru melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas,					√
9	Guru menyampaikan pembelajaran sesuai dengan rencana waktu pembelajaran yang telah dibuatnya					√
10	Guru mengalokasikan waktu dalam proses pembelajaran dengan tepat					√
11	Guru melakukan pekerjaan dengan akurat					√
12	Guru menunjukkan perhatian pada aspek detail, akurasi, kecermatan dan ketelitian dalam bekerja					√
13	Guru mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan kepadanya				√	
14	Guru memiliki beban kerja melebihi rata - rata dari guru lain dalam hal kuantitas kerja				√	
15	Guru mampu mencapai target yang telah ditetapkan				√	
16	Guru berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah direncanakan					√

17	Guru mempunyai target pencapaian kriteria ketuntasan minimal dari pelajaran yang diajarkan				✓	
18	Guru bekerja keras agar hasil yang dicapai sesuai target yang diinginkan					✓
19	Guru mengarahkan siswa dalam pencapaian prestasi				✓	
20	Guru bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai					✓
21	Guru dapat meminimalisasikan tingkat kesalahan dalam bekerja				✓	
22	Guru bersedia menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan kepala sekolah.				✓	
23	Guru bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.		✓			
24	Guru mengerjakan pekerjaan dengan terburu-buru				✓	
25	Guru melaksanakan evaluasi belajar pada akhir proses pembelajaran				✓	
26	Guru enggan menindaklanjuti kemajuan peserta didik yang lambat belajar dengan tugas-tugas tambahan				✓	
27	Guru menyampaikan hasil evaluasi siswa sesuai kesempatan yang dimilikinya				✓	✓
28	Guru memantau kemajuan hasil belajar siswa setelah kegiatan pembelajaran selesai				✓	
29	Guru mampu menghasilkan ide, tindakan dan solusi yang inovatif					✓



## INSTRUMEN KINERJA (Y)

### Identitas responden :

1. Nomor Responden : ..... 2 .....  
 2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan  
 3. Pendidikan Terakhir : SLTA / D1 / D2 / S1 / S2  
 4. Nama Sekolah : SPM ALAYGUA .....

### Petunjuk pengisian :

Berilah skor jawaban pada butir-butir opinioner dengan cara memberikan checklist (√) angka pada kolom skor jawaban (1, 2, 3, 4, 5) sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- 5 = Selalu  
 4 = Sering  
 3 = Kadang-Kadang  
 2 = Jarang  
 1 = Tidak Pernah

1	Guru menguasai bahan ajar (materi ajar) dengan baik				√	
2	Guru kesulitan menggunakan sumber belajar yang sesuai dengan materi pelajaran				√	
3	Guru merumuskan tujuan pembelajaran dengan jelas				√	
4	Guru merancang pembelajaran yang komprehensif				√	
5	Guru mengembangkan bahan ajar sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai				√	
6	Guru enggan membuat persiapan mengajar dalam bentuk rencana pelaksanaan pembelajaran					√
7	Guru menyusun program tahunan				√	√
8	Guru melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas,					√
9	Guru menyampaikan pembelajaran sesuai dengan rencana waktu pembelajaran yang telah dibuatnya				√	
10	Guru mengalokasikan waktu dalam proses pembelajaran dengan tepat				√	
11	Guru melakukan pekerjaan dengan akurat				√	
12	Guru menunjukkan perhatian pada aspek detail, akurasi, kecermatan dan ketelitian dalam bekerja				√	
13	Guru mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan kepadanya				√	
14	Guru memiliki beban kerja melebihi rata - rata dari guru lain dalam hal kuantitas kerja					√
15	Guru mampu mencapai target yang telah ditetapkan				√	
16	Guru berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah direncanakan				√	

17	Guru mempunyai target pencapaian kriteria ketuntasan minimal dari pelajaran yang diajarkan				✓	
18	Guru bekerja keras agar hasil yang dicapai sesuai target yang diinginkan				✓	
19	Guru mengarahkan siswa dalam pencapaian prestasi					✓
20	Guru bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai				✓	
21	Guru dapat meminimalisasikan tingkat kesalahan dalam bekerja			✓		
22	Guru bersedia menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan kepala sekolah.				✓	
23	Guru bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.			✓		
24	Guru mengerjakan pekerjaan dengan terburu-buru					✓
25	Guru melaksanakan evaluasi belajar pada akhir proses pembelajaran			✓		
26	Guru enggan menindaklanjuti kemajuan peserta didik yang lambat belajar dengan tugas-tugas tambahan			✓		
27	Guru menyampaikan hasil evaluasi siswa sesuai kesempatan yang dimilikinya				✓	
28	Guru memantau kemajuan hasil belajar siswa setelah kegiatan pembelajaran selesai				✓	
29	Guru mampu menghasilkan ide, tindakan dan solusi yang inovatif			✓		



## INSTRUMEN KINERJA (Y)

### Identitas responden :

1. Nomor Responden : .....  
 2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan  
 3. Pendidikan Terakhir : SLTA / D1 / D2 / S1 / S2  
 4. Nama Sekolah : SDA SUTAR SARI

### Petunjuk pengisian :

Berilah skor jawaban pada butir-butir opinioner dengan cara memberikan checklist (✓) angka pada kolom skor jawaban (1, 2, 3, 4, 5) sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- 5 = Selalu  
 4 = Sering  
 3 = Kadang-Kadang  
 2 = Jarang  
 1 = Tidak Pernah

1	Guru menguasai bahan ajar (materi ajar) dengan baik				✓	
2	Guru kesulitan menggunakan sumber belajar yang sesuai dengan materi pelajaran				✓	
3	Guru merumuskan tujuan pembelajaran dengan jelas				✓	
4	Guru merancang pembelajaran yang komprehensif			✓		
5	Guru mengembangkan bahan ajar sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai				✓	
6	Guru enggan membuat persiapan mengajar dalam bentuk rencana pelaksanaan pembelajaran				✓	
7	Guru menyusun program tahunan				✓	
8	Guru melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas,				✓	
9	Guru menyampaikan pembelajaran sesuai dengan rencana waktu pembelajaran yang telah dibuatnya				✓	
10	Guru mengalokasikan waktu dalam proses pembelajaran dengan tepat				✓	
11	Guru melakukan pekerjaan dengan akurat				✓	
12	Guru menunjukkan perhatian pada aspek detail, akurasi, kecermatan dan ketelitian dalam bekerja				✓	
13	Guru mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan kepadanya				✓	
14	Guru memiliki beban kerja melebihi rata - rata dari guru lain dalam hal kuantitas kerja				✓	
15	Guru mampu mencapai target yang telah ditetapkan				✓	
16	Guru berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah direncanakan				✓	

17	Guru mempunyai target pencapaian kriteria ketuntasan minimal dari pelajaran yang diajarkan				✓	
18	Guru bekerja keras agar hasil yang dicapai sesuai target yang diinginkan				✓	
19	Guru mengarahkan siswa dalam pencapaian prestasi				✓	
20	Guru bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai				✓	
21	Guru dapat meminimalisasikan tingkat kesalahan dalam bekerja				✓	
22	Guru bersedia menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan kepala sekolah.				✓	
23	Guru bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.					✓
24	Guru mengerjakan pekerjaan dengan terburu-buru				✓	
25	Guru melaksanakan evaluasi belajar pada akhir proses pembelajaran				✓	
26	Guru enggan menindaklanjuti kemajuan peserta didik yang lambat belajar dengan tugas-tugas tambahan				✓	
27	Guru menyampaikan hasil evaluasi siswa sesuai kesempatan yang dimilikinya				✓	
28	Guru memantau kemajuan hasil belajar siswa setelah kegiatan pembelajaran selesai					✓
29	Guru mampu menghasilkan ide, tindakan dan solusi yang inovatif					✓



## INSTRUMEN KINERJA (Y)

### Identitas responden :

1. Nomor Responden : .....  
 2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan  
 3. Pendidikan Terakhir : SLTA / D1 / D2 / S1 / S2  
 4. Nama Sekolah : JANAR SARI

### Petunjuk pengisian :

Berilah skor jawaban pada butir-butir opinioner dengan cara memberikan checklist (√) angka pada kolom skor jawaban (1, 2, 3, 4, 5) sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- 5 = Selalu  
 4 = Sering  
 3 = Kadang-Kadang  
 2 = Jarang  
 1 = Tidak Pernah

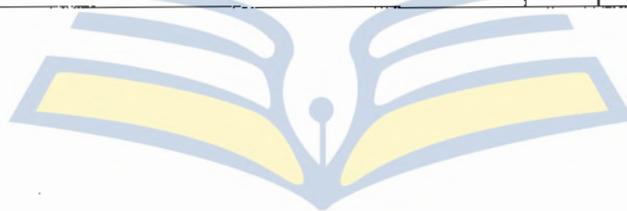
1	Guru menguasai bahan ajar (materi ajar) dengan baik					✓
2	Guru kesulitan menggunakan sumber belajar yang sesuai dengan materi pelajaran				✓	
3	Guru merumuskan tujuan pembelajaran dengan jelas				✓	
4	Guru merancang pembelajaran yang komprehensif				✓	
5	Guru mengembangkan bahan ajar sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai				✓	
6	Guru enggan membuat persiapan mengajar dalam bentuk rencana pelaksanaan pembelajaran				✓	
7	Guru menyusun program tahunan				✓	
8	Guru melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas,					✓
9	Guru menyampaikan pembelajaran sesuai dengan rencana waktu pembelajaran yang telah dibuatnya				✓	
10	Guru mengalokasikan waktu dalam proses pembelajaran dengan tepat					✓
11	Guru melakukan pekerjaan dengan akurat				✓	
12	Guru menunjukkan perhatian pada aspek detail, akurasi, kecermatan dan ketelitian dalam bekerja				✓	
13	Guru mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan kepadanya				✓	
14	Guru memiliki beban kerja melebihi rata - rata dari guru lain dalam hal kuantitas kerja				✓	
15	Guru mampu mencapai target yang telah ditetapkan				✓	
16	Guru berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah direncanakan					✓

17	Guru mempunyai target pencapaian kriteria ketuntasan minimal dari pelajaran yang diajarkan				✓	
18	Guru bekerja keras agar hasil yang dicapai sesuai target yang diinginkan				✓	
19	Guru mengarahkan siswa dalam pencapaian prestasi				✓	
20	Guru bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai				✓	
21	Guru dapat meminimalisasikan tingkat kesalahan dalam bekerja					✓
22	Guru bersedia menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan kepala sekolah.					✓
23	Guru bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.					✓
24	Guru mengerjakan pekerjaan dengan terburu-buru					✓
25	Guru melaksanakan evaluasi belajar pada akhir proses pembelajaran					✓
26	Guru enggan menindaklanjuti kemajuan peserta didik yang lambat belajar dengan tugas-tugas tambahan					✓
27	Guru menyampaikan hasil evaluasi siswa sesuai kesempatan yang dimilikinya					✓
28	Guru memantau kemajuan hasil belajar siswa setelah kegiatan pembelajaran selesai					✓
29	Guru mampu menghasilkan ide, tindakan dan solusi yang inovatif					✓





16	Saya tetap berusaha menyelesaikan tugas walaupun banyak kesulitan					✓
17	Saya berusaha mencapai target yang belum tercapai, meskipun dengan cara yang tidak baik					✓
18	Saya mengerjakan tugas ketika sudah mencapai batas waktu yang disediakan			✓		
19	Saya berusaha mencapai target yang belum tercapai.					✓
20	saya dapat melakukan pekerjaan dengan baik walaupun banyak gangguan di sekitar,			✓		
21	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan semaksimal mungkin.					✓
22	saya pantang menyerah jika tidak berhasil mengerjakannya ketika ada tugas baru yang sulit,					✓
23	Saya belajar dari pengalaman jika mendapat tugas yang sama					✓
24	Saya percaya diri dari pengalaman mengerjakan tugas				✓	
25	Saya mengerjakan tugas yang sulit untuk melatih kemampuan saya					✓
26	Saya keluar sejenak dari tugas untuk menenangkan diri jika menemui masalah					✓
27	Saya mempertahankan usaha dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.					✓
28	Saya belajar dari kesalahan sebelumnya dalam menyelesaikan tugas.					✓
29	Saya menemukan jalan keluar dari permasalahan meskipun banyak yang menghambat				✓	
30	Saya mempunyai solusi dari setiap permasalahan					✓
31	Saya dapat memikirkan solusi dari kesulitan yang ada					✓
32	Saya mudah menyerah saat mengerjakan tugas yang sulit.					✓



## INSTRUMEN EFIKASI DIRI (X<sub>2</sub>)

### Identitas responden :

1. Nomor Responden : 30  
 2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan  
 3. Pendidikan Terakhir : SLTA / D1 / D2 / S1 / S2  
 4. Nama Sekolah : SPA / STU / EMTU

### Petunjuk pengisian :

Berilah skor jawaban pada butir-butir opinioner dengan cara memberi checklist (✓) pada kolom skor jawaban (1, 2, 3, 4, 5) sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- 5 = Sangat Setuju  
 4 = Setuju  
 3 = Ragu-Ragu  
 2 = Tidak Setuju  
 1 = Sangat Tidak Setuju

1	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas dengan baik				✓	
2	Saya yakin bahwa saya dapat menyelesaikan tugas jauh lebih banyak dibandingkan dengan tugas yang tidak dapat saya selesaikan.		✓			
3	Saya bisa mengerjakan tugas sesulit apapun itu					✓
4	Saya gigih dalam tugas meskipun mengalami kesulitan berulang kali				✓	
5	Saya mampu untuk belajar dari kesalahan sebelumnya dalam menyelesaikan tugas.				✓	
6	Saya bisa menyelesaikan masalah meskipun permasalahan tersebut belum pernah dialami sebelumnya				✓	
7	Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan baik.		✓			
8	Saya berusaha, walaupun menemui banyak kesulitan				✓	
9	Saya berusaha menyelesaikannya meskipun tugas saya sulit					✓
10	Saya dapat melakukan tugas dengan baik walaupun banyak gangguan di sekitar,					✓
11	Saya termotivasi dengan tugas yang sulit				✓	
12	Saya menolak pekerjaan yang saya anggap sulit					✓
13	Saya belum merasa tenang sampai saya dapat menyelesaikannya apabila saya menemukan tugas yang menarik,				✓	
14	Saya suka menunda pekerjaan meskipun sedang malas		✓			
15	Saya berusaha dengan maksimal untuk mengerjakan tugas sampai selesai.				✓	

16	Saya tetap berusaha menyelesaikan tugas walaupun banyak kesulitan				✓	
17	Saya berusaha mencapai target yang belum tercapai, meskipun dengan cara yang tidak baik			~		
18	Saya mengerjakan tugas ketika sudah mencapai batas waktu yang disediakan			✓		
19	Saya berusaha mencapai target yang belum tercapai.				✓	
20	saya dapat melakukan pekerjaan dengan baik walaupun banyak gangguan di sekitar,			✓		
21	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan semaksimal mungkin.					✓
22	saya pantang menyerah jika tidak berhasil mengerjakannya ketika ada tugas baru yang sulit,				✓	
23	Saya belajar dari pengalaman jika mendapat tugas yang sama			~		
24	Saya percaya diri dari pengalaman mengerjakan tugas				~	
25	Saya mengerjakan tugas yang sulit untuk melatih kemampuan saya				✓	
26	Saya keluar sejenak dari tugas untuk menenangkan diri jika menemui masalah				~	
27	Saya mempertahankan usaha dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.				✓	
28	Saya belajar dari kesalahan sebelumnya dalam menyelesaikan tugas.				✓	
29	Saya menemukan jalan keluar dari permasalahan meskipun banyak yang menghambat				~	
30	Saya mempunyai solusi dari setiap permasalahan					✓
31	Saya dapat memikirkan solusi dari kesulitan yang ada					✓
32	Saya mudah menyerah saat mengerjakan tugas yang sulit.				4	

## INSTRUMEN EFIKASI DIRI (X<sub>2</sub>)

### Identitas responden :

1. Nomor Responden : .....  
 2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan  
 3. Pendidikan Terakhir : SLTA / D1 / D2 / S1 / S2  
 4. Nama Sekolah : SD 7 TELUKJARI

### Petunjuk pengisian :

Berilah skor jawaban pada butir-butir opinioner dengan cara memberi checklist (✓) pada kolom skor jawaban (1, 2, 3, 4, 5) sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- 5 = Sangat Setuju  
 4 = Setuju  
 3 = Ragu-Ragu  
 2 = Tidak Setuju  
 1 = Sangat Tidak Setuju

1	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas dengan baik					✓
2	Saya yakin bahwa saya dapat menyelesaikan tugas jauh lebih banyak dibandingkan dengan tugas yang tidak dapat saya selesaikan.				✓	
3	Saya bisa mengerjakan tugas sesulit apapun itu					✓
4	Saya gigih dalam tugas meskipun mengalami kesulitan berulang kali					✓
5	Saya mampu untuk belajar dari kesalahan sebelumnya dalam menyelesaikan tugas.					✓
6	Saya bisa menyelesaikan masalah meskipun permasalahan tersebut belum pernah dialami sebelumnya					✓
7	Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan baik.					✓
8	Saya berusaha, walaupun menemui banyak kesulitan					✓
9	Saya berusaha menyelesaikannya meskipun tugas saya sulit					✓
10	Saya dapat melakukan tugas dengan baik walaupun banyak gangguan di sekitar,					✓
11	Saya termotivasi dengan tugas yang sulit					✓
12	Saya menolak pekerjaan yang saya anggap sulit				✓	
13	Saya belum merasa tenang sampai saya dapat menyelesaikannya apabila saya menemukan tugas yang menarik,					✓
14	Saya suka menunda pekerjaan meskipun sedang malas					✓
15	Saya berusaha dengan maksimal untuk mengerjakan tugas sampai selesai.					✓

16	Saya tetap berusaha menyelesaikan tugas walaupun banyak kesulitan					✓
17	Saya berusaha mencapai target yang belum tercapai, meskipun dengan cara yang tidak baik				✓	
18	Saya mengerjakan tugas ketika sudah mencapai batas waktu yang disediakan				✓	
19	Saya berusaha mencapai target yang belum tercapai.					✓
20	saya dapat melakukan pekerjaan dengan baik walaupun banyak gangguan di sekitar,				✓	
21	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan semaksimal mungkin.					✓
22	saya pantang menyerah jika tidak berhasil mengerjakannya ketika ada tugas baru yang sulit,				✓	
23	Saya belajar dari pengalaman jika mendapat tugas yang sama					✓
24	Saya percaya diri dari pengalaman mengerjakan tugas				✓	
25	Saya mengerjakan tugas yang sulit untuk melatih kemampuan saya					✓
26	Saya keluar sejenak dari tugas untuk menenangkan diri jika menemui masalah					✓
27	Saya mempertahankan usaha dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.					✓
28	Saya belajar dari kesalahan sebelumnya dalam menyelesaikan tugas.				✓	
29	Saya menemukan jalan keluar dari permasalahan meskipun banyak yang menghambat					✓
30	Saya mempunyai solusi dari setiap permasalahan					✓
31	Saya dapat memikirkan solusi dari kesulitan yang ada					✓
32	Saya mudah menyerah saat mengerjakan tugas yang sulit.					✓



## INSTRUMEN EFIKASI DIRI (X<sub>2</sub>)

### Identitas responden :

1. Nomor Responden : .....  
 2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan  
 3. Pendidikan Terakhir : SLTA / D1 / D2 / S1 / S2  
 4. Nama Sekolah : SDIT NEGLASAKI ON

### Petunjuk pengisian :

Berilah skor jawaban pada butir-butir opinioner dengan cara memberi checklist (✓) pada kolom skor jawaban (1, 2, 3, 4, 5) sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- 5 = Sangat Setuju  
 4 = Setuju  
 3 = Ragu-Ragu  
 2 = Tidak Setuju  
 1 = Sangat Tidak Setuju

1	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas dengan baik					✓
2	Saya yakin bahwa saya dapat menyelesaikan tugas jauh lebih banyak dibandingkan dengan tugas yang tidak dapat saya selesaikan.					✓
3	Saya bisa mengerjakan tugas sesulit apapun itu					✓
4	Saya gigih dalam tugas meskipun mengalami kesulitan berulang kali					✓
5	Saya mampu untuk belajar dari kesalahan sebelumnya dalam menyelesaikan tugas.					✓
6	Saya bisa menyelesaikan masalah meskipun permasalahan tersebut belum pernah dialami sebelumnya					✓
7	Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan baik.					✓
8	Saya berusaha, walaupun menemui banyak kesulitan					✓
9	Saya berusaha menyelesaikannya meskipun tugas saya sulit					✓
10	Saya dapat melakukan tugas dengan baik walaupun banyak gangguan di sekitar,					✓
11	Saya termotivasi dengan tugas yang sulit					✓
12	Saya menolak pekerjaan yang saya anggap sulit					✓
13	Saya belum merasa tenang sampai saya dapat menyelesaikannya apabila saya menemukan tugas yang menarik,					✓
14	Saya suka menunda pekerjaan meskipun sedang malas				✓	
15	Saya berusaha dengan maksimal untuk mengerjakan tugas sampai selesai.				✓	

16	Saya tetap berusaha menyelesaikan tugas walaupun banyak kesulitan					✓
17	Saya berusaha mencapai target yang belum tercapai, meskipun dengan cara yang tidak baik					✓
18	Saya mengerjakan tugas ketika sudah mencapai batas waktu yang disediakan				✓	
19	Saya berusaha mencapai target yang belum tercapai.					✓
20	saya dapat melakukan pekerjaan dengan baik walaupun banyak gangguan di sekitar,					✓
21	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan semaksimal mungkin.					✓
22	saya pantang menyerah jika tidak berhasil mengerjakannya ketika ada tugas baru yang sulit,					✓
23	Saya belajar dari pengalaman jika mendapat tugas yang sama					✓
24	Saya percaya diri dari pengalaman mengerjakan tugas					✓
25	Saya mengerjakan tugas yang sulit untuk melatih kemampuan saya					✓
26	Saya keluar sejenak dari tugas untuk menenangkan diri jika menemui masalah					✓
27	Saya mempertahankan usaha dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.					✓
28	Saya belajar dari kesalahan sebelumnya dalam menyelesaikan tugas.					✓
29	Saya menemukan jalan keluar dari permasalahan meskipun banyak yang menghambat		✓			
30	Saya mempunyai solusi dari setiap permasalahan		✓			✓
31	Saya dapat memikirkan solusi dari kesulitan yang ada					✓
32	Saya mudah menyerah saat mengerjakan tugas yang sulit.					✓



## INSTRUMEN EFIKASI DIRI (X<sub>2</sub>)

### Identitas responden :

1. Nomor Responden : 18  
 2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan  
 3. Pendidikan Terakhir : SLTA / D1 / D2 / S1 / S2  
 4. Nama Sekolah : SMK NEGLASARI D.

### Petunjuk pengisian :

Berilah skor jawaban pada butir-butir opinioner dengan cara memberi checklist (✓) pada kolom skor jawaban (1, 2, 3, 4, 5) sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- 5 = Sangat Setuju  
 4 = Setuju  
 3 = Ragu-Ragu  
 2 = Tidak Setuju  
 1 = Sangat Tidak Setuju

1	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas dengan baik				✓	
2	Saya yakin bahwa saya dapat menyelesaikan tugas jauh lebih banyak dibandingkan dengan tugas yang tidak dapat saya selesaikan.				✓	
3	Saya bisa mengerjakan tugas sesulit apapun itu				✓	
4	Saya gigih dalam tugas meskipun mengalami kesulitan berulang kali				✓	
5	Saya mampu untuk belajar dari kesalahan sebelumnya dalam menyelesaikan tugas.				✓	
6	Saya bisa menyelesaikan masalah meskipun permasalahan tersebut belum pernah dialami sebelumnya				✓	
7	Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan baik.				✓	
8	Saya berusaha, walaupun menemui banyak kesulitan				✓	
9	Saya berusaha menyelesaikannya meskipun tugas saya sulit				✓	
10	Saya dapat melakukan tugas dengan baik walaupun banyak gangguan di sekitar,				✓	
11	Saya termotivasi dengan tugas yang sulit				✓	
12	Saya menolak pekerjaan yang saya anggap sulit				✓	
13	Saya belum merasa tenang sampai saya dapat menyelesaikannya apabila saya menemukan tugas yang menarik,					✓
14	Saya suka menunda pekerjaan meskipun sedang malas				✓	
15	Saya berusaha dengan maksimal untuk mengerjakan tugas sampai selesai.				✓	

16	Saya tetap berusaha menyelesaikan tugas walaupun banyak kesulitan					✓
17	Saya berusaha mencapai target yang belum tercapai, meskipun dengan cara yang tidak baik					✓
18	Saya mengerjakan tugas ketika sudah mencapai batas waktu yang disediakan					✓
19	Saya berusaha mencapai target yang belum tercapai.					✓
20	saya dapat melakukan pekerjaan dengan baik walaupun banyak gangguan di sekitar,					✓
21	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan semaksimal mungkin.					✓
22	saya pantang menyerah jika tidak berhasil mengerjakannya ketika ada tugas baru yang sulit,					✓
23	Saya belajar dari pengalaman jika mendapat tugas yang sama					✓
24	Saya percaya diri dari pengalaman mengerjakan tugas					✓
25	Saya mengerjakan tugas yang sulit untuk melatih kemampuan saya					✓
26	Saya keluar sejenak dari tugas untuk menenangkan diri jika menemui masalah					✓
27	Saya mempertahankan usaha dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.					✓
28	Saya belajar dari kesalahan sebelumnya dalam menyelesaikan tugas.					✓
29	Saya menemukan jalan keluar dari permasalahan meskipun banyak yang menghambat					✓
30	Saya mempunyai solusi dari setiap permasalahan					✓
31	Saya dapat memikirkan solusi dari kesulitan yang ada					✓
32	Saya mudah menyerah saat mengerjakan tugas yang sulit.					✓



## INSTRUMEN EFIKASI DIRI (X<sub>2</sub>)

### Identitas responden :

1. Nomor Responden : 16  
 2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan  
 3. Pendidikan Terakhir : SLTA / D1 / D2 / S1 / S2  
 4. Nama Sekolah : SDN NEGASARI 03

### Petunjuk pengisian :

Berilah skor jawaban pada butir-butir opinioner dengan cara memberi checklist (✓) pada kolom skor jawaban (1, 2, 3, 4, 5) sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- 5 = Sangat Setuju  
 4 = Setuju  
 3 = Ragu-Ragu  
 2 = Tidak Setuju  
 1 = Sangat Tidak Setuju

1	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas dengan baik				✓	
2	Saya yakin bahwa saya dapat menyelesaikan tugas jauh lebih banyak dibandingkan dengan tugas yang tidak dapat saya selesaikan.				✓	
3	Saya bisa mengerjakan tugas sesulit apapun itu				✓	
4	Saya gigih dalam tugas meskipun mengalami kesulitan berulang kali				✓	
5	Saya mampu untuk belajar dari kesalahan sebelumnya dalam menyelesaikan tugas.				✓	
6	Saya bisa menyelesaikan masalah meskipun permasalahan tersebut belum pernah dialami sebelumnya				✓	
7	Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan baik.				✓	
8	Saya berusaha, walaupun menemui banyak kesulitan				✓	
9	Saya berusaha menyelesaikannya meskipun tugas saya sulit				✓	
10	Saya dapat melakukan tugas dengan baik walaupun banyak gangguan di sekitar,				✓	
11	Saya termotivasi dengan tugas yang sulit				✓	
12	Saya menolak pekerjaan yang saya anggap sulit				✓	
13	Saya belum merasa tenang sampai saya dapat menyelesaikannya apabila saya menemukan tugas yang menarik,	✓				
14	Saya suka menunda pekerjaan meskipun sedang malas				✓	
15	Saya berusaha dengan maksimal untuk mengerjakan tugas sampai selesai.				✓	

16	Saya tetap berusaha menyelesaikan tugas walaupun banyak kesulitan				✓	
17	Saya berusaha mencapai target yang belum tercapai, meskipun dengan cara yang tidak baik				✓	
18	Saya mengerjakan tugas ketika sudah mencapai batas waktu yang disediakan				✓	
19	Saya berusaha mencapai target yang belum tercapai.				✓	
20	saya dapat melakukan pekerjaan dengan baik walaupun banyak gangguan di sekitar,				✓	
21	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan semaksimal mungkin.				✓	
22	saya pantang menyerah jika tidak berhasil mengerjakannya ketika ada tugas baru yang sulit,				✓	
23	Saya belajar dari pengalaman jika mendapat tugas yang sama		✓			
24	Saya percaya diri dari pengalaman mengerjakan tugas				✓	
25	Saya mengerjakan tugas yang sulit untuk melatih kemampuan saya				✓	
26	Saya keluar sejenak dari tugas untuk menenangkan diri jika menemui masalah				✓	
27	Saya mempertahankan usaha dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.				✓	
28	Saya belajar dari kesalahan sebelumnya dalam menyelesaikan tugas.				✓	
29	Saya menemukan jalan keluar dari permasalahan meskipun banyak yang menghambat				✓	
30	Saya mempunyai solusi dari setiap permasalahan				✓	
31	Saya dapat memikirkan solusi dari kesulitan yang ada				✓	
32	Saya mudah menyerah saat mengerjakan tugas yang sulit.				✓	



## INSTRUMEN EFIKASI DIRI (X<sub>2</sub>)

### Identitas responden :

1. Nomor Responden : // .....  
 2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan  
 3. Pendidikan Terakhir : SLTA / D1 / D2 / S1 / S2  
 4. Nama Sekolah : SDN MEGIKSR 1 02 .....

### Petunjuk pengisian :

Berilah skor jawaban pada butir-butir opinioner dengan cara memberi checklist (√) pada kolom skor jawaban (1, 2, 3, 4, 5) sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- 5 = Sangat Setuju  
 4 = Setuju  
 3 = Ragu-Ragu  
 2 = Tidak Setuju  
 1 = Sangat Tidak Setuju

1	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas dengan baik				√	
2	Saya yakin bahwa saya dapat menyelesaikan tugas jauh lebih banyak dibandingkan dengan tugas yang tidak dapat saya selesaikan.				√	
3	Saya bisa mengerjakan tugas sesulit apapun itu				√	
4	Saya gigih dalam tugas meskipun mengalami kesulitan berulang kali				√	
5	Saya mampu untuk belajar dari kesalahan sebelumnya dalam menyelesaikan tugas.				√	
6	Saya bisa menyelesaikan masalah meskipun permasalahan tersebut belum pernah dialami sebelumnya				√	
7	Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan baik.				√	
8	Saya berusaha, walaupun menemui banyak kesulitan				√	
9	Saya berusaha menyelesaikannya meskipun tugas saya sulit				√	
10	Saya dapat melakukan tugas dengan baik walaupun banyak gangguan di sekitar,				√	
11	Saya termotivasi dengan tugas yang sulit				√	
12	Saya menolak pekerjaan yang saya anggap sulit				√	
13	Saya belum merasa tenang sampai saya dapat menyelesaikannya apabila saya menemukan tugas yang menarik,				√	
14	Saya suka menunda pekerjaan meskipun sedang malas				√	
15	Saya berusaha dengan maksimal untuk mengerjakan tugas sampai selesai.				√	

16	Saya tetap berusaha menyelesaikan tugas walaupun banyak kesulitan				✓	
17	Saya berusaha mencapai target yang belum tercapai, meskipun dengan cara yang tidak baik				✓	
18	Saya mengerjakan tugas ketika sudah mencapai batas waktu yang disediakan				✓	
19	Saya berusaha mencapai target yang belum tercapai.				✓	
20	saya dapat melakukan pekerjaan dengan baik walaupun banyak gangguan di sekitar,				✓	
21	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan semaksimal mungkin.				✓	
22	saya pantang menyerah jika tidak berhasil mengerjakannya ketika ada tugas baru yang sulit,				✓	
23	Saya belajar dari pengalaman jika mendapat tugas yang sama				✓	
24	Saya percaya diri dari pengalaman mengerjakan tugas				✓	
25	Saya mengerjakan tugas yang sulit untuk melatih kemampuan saya					✓
26	Saya keluar sejenak dari tugas untuk menenangkan diri jika menemui masalah				✓	
27	Saya mempertahankan usaha dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.				✓	
28	Saya belajar dari kesalahan sebelumnya dalam menyelesaikan tugas.				✓	
29	Saya menemukan jalan keluar dari permasalahan meskipun banyak yang menghambat				✓	
30	Saya mempunyai solusi dari setiap permasalahan				✓	
31	Saya dapat memikirkan solusi dari kesulitan yang ada				✓	
32	Saya mudah menyerah saat mengerjakan tugas yang sulit.				✓	



## INSTRUMEN EFIKASI DIRI (X<sub>2</sub>)

### Identitas responden :

1. Nomor Responden : ..... 9  
 2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan  
 3. Pendidikan Terakhir : SLTA / D1 / D2 / S1 / S2  
 4. Nama Sekolah : SMK NEGERI 1 01

### Petunjuk pengisian :

Berilah skor jawaban pada butir-butir opinioner dengan cara memberi checklist (✓) pada kolom skor jawaban (1, 2, 3, 4, 5) sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- 5 = Sangat Setuju  
 4 = Setuju  
 3 = Ragu-Ragu  
 2 = Tidak Setuju  
 1 = Sangat Tidak Setuju

1	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas dengan baik				✓	
2	Saya yakin bahwa saya dapat menyelesaikan tugas jauh lebih banyak dibandingkan dengan tugas yang tidak dapat saya selesaikan.				✓	
3	Saya bisa mengerjakan tugas sesulit apapun itu				✓	
4	Saya gigih dalam tugas meskipun mengalami kesulitan berulang kali				✓	
5	Saya mampu untuk belajar dari kesalahan sebelumnya dalam menyelesaikan tugas.				✓	
6	Saya bisa menyelesaikan masalah meskipun permasalahan tersebut belum pernah dialami sebelumnya				✓	
7	Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan baik.				✓	
8	Saya berusaha, walaupun menemui banyak kesulitan				✓	
9	Saya berusaha menyelesaikannya meskipun tugas saya sulit				✓	
10	Saya dapat melakukan tugas dengan baik walaupun banyak gangguan di sekitar,				✓	
11	Saya termotivasi dengan tugas yang sulit				✓	
12	Saya menolak pekerjaan yang saya anggap sulit				✓	
13	Saya belum merasa tenang sampai saya dapat menyelesaikannya apabila saya menemukan tugas yang menarik,				✓	
14	Saya suka menunda pekerjaan meskipun sedang malas				✓	
15	Saya berusaha dengan maksimal untuk mengerjakan tugas sampai selesai.				✓	

16	Saya tetap berusaha menyelesaikan tugas walaupun banyak kesulitan				✓	
17	Saya berusaha mencapai target yang belum tercapai, meskipun dengan cara yang tidak baik				✓	
18	Saya mengerjakan tugas ketika sudah mencapai batas waktu yang disediakan				✓	
19	Saya berusaha mencapai target yang belum tercapai.				✓	
20	saya dapat melakukan pekerjaan dengan baik walaupun banyak gangguan di sekitar,				✓	
21	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan semaksimal mungkin.				✓	
22	saya pantang menyerah jika tidak berhasil mengerjakannya ketika ada tugas baru yang sulit,				✓	
23	Saya belajar dari pengalaman jika mendapat tugas yang sama				✓	
24	Saya percaya diri dari pengalaman mengerjakan tugas				✓	
25	Saya mengerjakan tugas yang sulit untuk melatih kemampuan saya				✓	
26	Saya keluar sejenak dari tugas untuk menenangkan diri jika menemui masalah				✓	
27	Saya mempertahankan usaha dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.				✓	
28	Saya belajar dari kesalahan sebelumnya dalam menyelesaikan tugas.				✓	
29	Saya menemukan jalan keluar dari permasalahan meskipun banyak yang menghambat				✓	
30	Saya mempunyai solusi dari setiap permasalahan				✓	
31	Saya dapat memikirkan solusi dari kesulitan yang ada				✓	
32	Saya mudah menyerah saat mengerjakan tugas yang sulit.				✓	



## INSTRUMEN EFIKASI DIRI (X<sub>2</sub>)

### Identitas responden :

1. Nomor Responden : .....  
 2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan  
 3. Pendidikan Terakhir : SLTA / D1 / D2 / S1 / S2  
 4. Nama Sekolah : SDN MANECS

### Petunjuk pengisian :

Berilah skor jawaban pada butir-butir opinioner dengan cara memberi checklist (√) pada kolom skor jawaban (1, 2, 3, 4, 5) sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- 5 = Sangat Setuju  
 4 = Setuju  
 3 = Ragu-Ragu  
 2 = Tidak Setuju  
 1 = Sangat Tidak Setuju

1	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas dengan baik				✓	
2	Saya yakin bahwa saya dapat menyelesaikan tugas jauh lebih banyak dibandingkan dengan tugas yang tidak dapat saya selcsaikan.		✓			
3	Saya bisa mengerjakan tugas sesulit apapun itu				✓	
4	Saya gigih dalam tugas meskipun mengalami kesulitan berulang kali				✓	
5	Saya mampu untuk belajar dari kesalahan sebelumnya dalam menyelesaikan tugas.				✓	
6	Saya bisa menyelesaikan masalah meskipun permasalahan tersebut belum pernah dialami sebelumnya				✓	
7	Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan baik.				✓	
8	Saya berusaha, walaupun menemui banyak kesulitan				✓	
9	Saya berusaha menyelesaikannya meskipun tugas saya sulit				✓	
10	Saya dapat melakukan tugas dengan baik walaupun banyak gangguan di sekitar,				✓	
11	Saya termotivasi dengan tugas yang sulit				✓	
12	Saya menolak pekerjaan yang saya anggap sulit		✓			
13	Saya belum merasa tenang sampai saya dapat menyelesaikannya apabila saya menemukan tugas yang menarik,					✓
14	Saya suka menunda pekerjaan meskipun sedang malas				✓	
15	Saya berusaha dengan maksimal untuk mengerjakan tugas sampai selesai.				✓	

16	Saya tetap berusaha menyelesaikan tugas walaupun banyak kesulitan				✓	
17	Saya berusaha mencapai target yang belum tercapai, meskipun dengan cara yang tidak baik				✓	
18	Saya mengerjakan tugas ketika sudah mencapai batas waktu yang disediakan				✓	
19	Saya berusaha mencapai target yang belum tercapai.				✓	
20	saya dapat melakukan pekerjaan dengan baik walaupun banyak gangguan di sekitar,			✓		
21	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan semaksimal mungkin.				✓	
22	saya pantang menyerah jika tidak berhasil mengerjakannya ketika ada tugas baru yang sulit,				✓	
23	Saya belajar dari pengalaman jika mendapat tugas yang sama				✓	
24	Saya percaya diri dari pengalaman mengerjakan tugas				✓	
25	Saya mengerjakan tugas yang sulit untuk melatih kemampuan saya				✓	
26	Saya keluar sejenak dari tugas untuk menenangkan diri jika menemui masalah				✓	
27	Saya mempertahankan usaha dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.				✓	
28	Saya belajar dari kesalahan sebelumnya dalam menyelesaikan tugas.				~	
29	Saya menemukan jalan keluar dari permasalahan meskipun banyak yang menghambat				✓	
30	Saya mempunyai solusi dari setiap permasalahan				~	
31	Saya dapat memikirkan solusi dari kesulitan yang ada				✓	
32	Saya mudah menyerah saat mengerjakan tugas yang sulit.				✓	