

Kontribusi kecerdasan emosional dalam interaksi sosial  
dan persepsi tentang kemampuan manajerial  
kepala sekolah terhadap kinerja guru  
( penelitian pada guru SMA Negeri kota Wonogiri )

**Tesis**  
**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat**  
**Magister Program Studi Teknologi Pendidikan**



**Disusun Oleh :**

**Tardi**  
**S.8101048**

PROGRAM STUDI TEKNOLOGI PENDIDIKAN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS SEBELAS MARET  
SURAKARTA  
2006

KONTRIBUSI KECERDASAN EMOSIONAL DALAM INTERAKSI SOSIAL  
DAN PERSEPSI TENTANG KEMAMPUAN MANAJERIAL  
KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU  
( Penelitian Pada Guru SMA Negeri Kota Wonogiri )

**Disusun oleh :**

**T a r d i**  
**S.8101048**

Telah disetujui untuk dipertahankan di depan Tim Penguji tesis:

Pada tanggal: \_\_\_\_\_

Persetujuan Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

**Prof. Dr. Mulyoto, M.Pd.**

**Drs. Sukanto, M.Sc.**

Mengetahui

Ketua Program Teknologi Pendidikan

**Prof. Dr. Mulyoto, M.Pd.**  
NIP. 130 367 766

KONTRIBUSI KECERDASAN EMOSIONAL DALAM INTERAKSI SOSIAL  
DAN PERSEPSI TENTANG KEMAMPUAN MANAJERIAL  
KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU  
( Penelitian Pada Guru SMA Negeri Kota Wonogiri )

**Disusun oleh :**

**T a r d i**  
**S.8101048**

Telah disetujui dan disahkan oleh Tim Penguji  
Pada tanggal: 29 April 2006

Jabatan	N a m a	Tanda tangan
Ketua	: Prof. Dr. Samsi Haryanto, M.Pd.	.....
Sekretaris	: Dr. Nunuk Suryani, M.Pd.	.....
Anggota penguji		
	1. Prof. Dr. Mulyoto, M.Pd.	.....
	2. Drs. Sukamto, M.Sc.	.....

Mengetahui  
Direktur PPs UNS

Surakarta, ..... 2006  
Ketua Program

Prof. Drs. Haris Mudjiman, MA., Ph.D.  
NIP. 130 543 965

Prof. Dr. Mulyoto, M.Pd.  
NIP. 130 367 776

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya

N a m a : Tardi

N I M : S.8101048

menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa tesis berjudul: KONTRIBUSI KECERDASAN EMOSIONAL DALAM INTERAKSI SOSIAL DAN PERSEPSI TENTANG KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU (Penelitian Pada Guru SMA Negeri Kota Wonogiri) **adalah betul-betul karya saya sendiri**. Hal-hal yang bukan karya saya dalam tesis tersebut diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan tesis dan gelar yang sama diperoleh dari tesis tersebut.

Surakarta, April 2006

Yang membuat pernyataan

**( T a r d i )**

## **MOTTO**

Bila pertama-tama kita mencari tahu dulu di mana kita berada,  
serta ke mana arah yang cenderung kita tempuh,  
kita akan bisa memutuskan secara lebih tepat apa yang mesti kita kerjakan,  
dan bagaimana melakukannya.

**(Abraham Lincoln, 16 Juni 1858)**

## **PERSEMBAHAN**

### **Tesis ini kupersembahkan kepada:**

- Istri tercinta yang telah memberi semangat dan dorongan dalam menyelesaikan studi ini.
- Anak-anakku tersayang.
- Almamater.

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas karunia -Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk mendapatkan gelar Magister pada Program Studi Teknologi Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Banyak hambatan yang menimbulkan kesulitan dalam penyelesaian penulisan tesis ini, namun berkat bantuan dan berbagai pihak akhirnya kesulitan-kesulitan yang timbul dapat diatasi. Untuk itu, atas segala bentuk bantuan, penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. dr. H. Much. Syamsulhadi, selaku rektor Universitas Sebelas Maret Surakarta yang telah memberi ijin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
2. Prof. Drs. Haris Mudjiman, MA., Ph.D., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta yang telah memberi ijin untuk melaksanakan penelitian.
3. Prof. Dr. Mulyoto, M.Pd., selaku Ketua Program Studi Teknologi Pendidikan dan sekaligus sebagai pembimbing I yang telah memberikan ijin dan memberikan pengarahan untuk menyusun tesis.
4. Drs. Sukamto, M.Sc., selaku pembimbing II yang telah pula memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga memperlancar penyusunan tesis ini.
5. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Wonogiri yang telah berkenan memberikan ijin penelitian dan segala kesempatan yang diberikan dalam penelitian.

6. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian, sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

Dalam penyusunan tesis ini, penulis menyadari masih ada kekurangan, karena keterbatasan pengetahuan yang ada dan tentu hasilnya juga masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan.

Semoga kebaikan Bapak, Ibu, mendapat pahala dari Tuhan Yang Maha Esa dan menjadi amal kebaikan yang tiada putus-putusnya dan semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Surakarta, April 2006

Penulis



## DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL .....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN TESIS .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
ABSTRAK .....	xv
ABSTRACT.....	xvi
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Rumusan Masalah .....	8
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II. LANDASAN TEORI</b>	
A. Kajian Pustaka .....	10

	Halaman
1. Kinerja Guru .....	10
2. Kecerdasan Emosional dalam Interaksi Sosial .....	25
3. Persepsi tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah.	32
B. Kerangka Berpikir .....	48
C. Perumusan Hipotesis .....	50
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	51
B. Metode Penelitian .....	52
C. Populasi dan Sampel.....	54
D. Teknik Pengumpulan Data .....	55
E. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	59
F. Teknik Analisis Data .....	61
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
A. Diskripsi Data .....	65
B. Pengujian Prasyarat Analisis .....	69
C. Pengujian Hipotesis .....	72
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	74
E. Keterbatasan Penelitian.....	77
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	79
B. Implikasi .....	80

	Halaman
C. Saran-saran .....	81
DAFTAR PUSTAKA .....	82
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	85

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Jadwal Kegiatan Penelitian.....	51
Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Skor Angket Kecerdasan Emosional dalam Interaksi Sosial Guru-guru SMA Negeri Kota Wonogiri .....	66
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Skor Persepsi tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah.....	67
Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru .....	68
Tabel 4.4. Rangkuman Diskripsi Data Penelitian .....	69
Tabel 4.5. Rangkuman Hasil Uji Normalitas .....	70
Tabel 4.6. Rangkuman Hasil Linieritas .....	71
Tabel 4.7. Ringkasan Hasil Analisis Data .....	74

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Model hubungan antar variabel penelitian.....	52
Gambar 4.1. Grafik Histogram Skor Kecerdasan Emosional dalam Interaksi Sosial .....	66
Gambar 4.2. Grafik Histogram Skor Persepsi tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah.....	67
Gambar 4.3. Grafik Histogram Skor Kinerja Guru.....	69

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....	85
Lampiran 2. Uji Coba / Try Out Instrumen .....	86
Lampiran 3. Tabulasi Data Hasil Uji Coba Angket Variabel $X_1$ .....	95
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Angket $X_1$ .....	96
Lampiran 5. Uji Reliabilitas $X_1$ .....	101
Lampiran 6. Tabulasi Data Hasil Uji Coba Angket Variabel $X_2$ .....	103
Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Angket $X_2$ .....	104
Lampiran 8. Uji Reliabilitas $X_2$ .....	109
Lampiran 9. Instrumen Penelitian.....	111
Lampiran 10. Lembar Penilaian Kinerja Guru (Y).....	120
Lampiran 11. Penjelasan Skala Nilai LPKG.....	124
Lampiran 12. Tabulasi Data Kecerdasan Emosional dalam Interaksi Sosial ( $X_1$ ).....	139
Lampiran 13. Tabulasi Data Persepsi tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah ( $X_2$ ) .....	140
Lampiran 14. Tabulasi Data Variabel Kinerja Guru (Y) .....	142
Lampiran 15. Data Induk Penelitian .....	144
Lampiran 16. Deskripsi Data .....	145
Lampiran 17. Uji Normalitas Variabel Penelitian .....	149
Lampiran 18. Uji Linieritas $X_1$ terhadap Y.....	153
Lampiran 19. Uji Linieritas $X_2$ terhadap Y.....	154
Lampiran 20. Uji Multikolinieritas .....	155
Lampiran 21. Analisis Regresi.....	156
Lampiran 22. Menghitung Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif.....	159
Lampiran 23. Tabel Nilai-nilai r Product Moment .....	160
Lampiran 24. Tabel Nilai-nilai Chi-kuadrat .....	161
Lampiran 25. Tabel Nilai-nilai F .....	162
Lampiran 26. Perijinan Penelitian .....	163

## ABSTRAK

Tardi. *Kontribusi Kecerdasan Emosional Dalam Interaksi Sosial dan Persepsi Tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru (Penelitian Pada Guru SMA Negeri Kota Wonogiri)*. Tesis. Surakarta: Program Studi Teknologi Pendidikan Program Pascasarjana, Universitas Sebelas Maret, April 2006.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya kontribusi antara kecerdasan emosional dalam interaksi sosial dan persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru SMA Negeri Kota Wonogiri.

Sesuai dengan tujuan penelitian tersebut, metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif korelasional. Populasi adalah seluruh guru SMA Negeri se Kota Wonogiri. Teknik pengumpulan data dengan teknik kuesioner dipakai untuk mengumpulkan data kecerdasan emosional dalam interaksi sosial dan persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah, sedangkan Lembar Penilaian Kinerja Guru (LPKG) dipakai untuk mengetahui kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran.

Hasil penelitian menunjukkan: 1) Ada kontribusi yang signifikan kecerdasan emosional dalam interaksi sosial terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Wonogiri ( $r_o = 0,474 > r_t = 0,291$ ) sumbangan efektif 18,30%. 2) Ada kontribusi yang significant persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Wonogiri ( $r_o = 0,492 > r_t = 0,291$ ) sumbangan efektif 20,13%. 3) Ada kontribusi yang signifikan kecerdasan emosional dalam interaksi sosial dan persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Wonogiri ( $F_o 13,421 > F_t 3,20$ ), dengan harga koefisien korelasi  $R = 0,620$  dan  $R^2 = 0,384$  yang menunjukkan bahwa kinerja guru (Y) dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional dalam intraksi sosial ( $X_1$ ) dan dan persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah ( $X_2$ ) sebesar 38,43%, sedangkan sebesar 61,57% belum dapat dijelaskan.

Implikasi dari hasil penelitian menunjukkan adanya kontribusi bersama yang signifikan antara kecerdasan emosional dalam interaksi sosial dan persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Wonogiri, maka dapat memberikan gambaran pada pihak yang terkait untuk mau dan mampu serta lebih memperhatikan kedua faktor tersebut, agar kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran khususnya meningkat dan lebih baik.

## ABSTRACT

**Tardi. *The Contribution of Emotional Quotient In The Social Interaction and Perception About The Headmaster's Leadership Capability Toward The Teacher's Working (A Research of The Teachers of The State SMA In Wonogiri City)*. Thesis. Surakarta: The Education Technologi of Post Graduate Program of Sebelas Maret University, April 2006.**

This study aims are to prove whether there is the significant contribution of Emotional Quotient in the Social Interaction and the Perception about headmaster's leadership capability toward The State Senior High School the teachers' performances in Wonogiri City.

Based on the aim of the research, the method used in the research is descriptive correlation method. The population is all the teachers of The State Senior High School in Wonogiri City. The Technique in collecting the data uses questionnaire technique to collect the data of the contribution of Emotional quotient in the social interaction and the perception of the headmaster's leadership capability, while the teacher's worksheet judgment used to know the teacher's working in carrying out the studying process.

The results of this study show that: 1) There is significant contributon between the emotional quotient in the social interaction towards the teacher's performances the State Senior High School in Wonogiri 'city ( $r_o = 0,474 > r_t = 0,291$ ) effective contribution 18,30%. 2) There is significant contribution between teachers' perception of headmaster's leadership capability towards the teacher's leadership capability gives positive contribution towards teacher's performances in carrying out the studying process in the Senior High Schools in Wonogiri City ( $r_o = 0,492 > r_t = 0,291$ ) effective contribution 13,72%. 3) There is contribution emotional quotient in the social interaction and the perception of the headmaster's leadership capability gives significant contribution towards teachers' performances in carrying out the studying process in the Senior High Schools in Wonogiri City ( $F_o 13,421 > F_t 3,20$ ), and the value of coefficient correlation  $R = 0,620$  and  $R^2 = 0,384$  indicated that the teacher's performances (Y) explained by the variable emotional quotient in the social interaction ( $X_1$ ) and the perception about the headmaster's leadership capability; ( $X_2$ ) = 38,43%, while 61,57% can't be explained yet.

The implication of the results of this research shows that there is significant contribution between the emotional quotient in the social interaction and the perception about the headmaster's leadership capability toward the teachers' performances in the Senior High School in Wonogiri City, so it can give description to the related sides that they are able and want to pay more attention to both of the factors, and consequently teachers' performances in carrying out the studying process, especially, increases and become better.



## **BAB I**

### ***PENDAHULUAN***

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan bagian penting dari proses pembangunan nasional yang ikut menentukan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Pendidikan juga merupakan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia, dimana peningkatan kecakapan dan kemampuan diyakini sebagai faktor pendukung upaya manusia dalam mengarungi kehidupan yang penuh dengan ketidakpastian. Dalam kerangka inilah pendidikan diperlukan dan dipandang sebagai kebutuhan dasar bagi masyarakat yang ingin maju, demikian halnya bagi masyarakat Indonesia yang memiliki wilayah yang sangat luas.

Dalam pengembangan bidang pendidikan, tenaga guru sebagai unsur dominan dalam proses belajar mengajar. Upaya demikian, diarahkan untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu upaya peningkatan kinerja guru menjadi topik yang perlu dipelajari. Mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, setiap guru tidak hanya bertugas mengajar dalam pengertian mentransformasi pengetahuan kepada murid, melainkan juga harus terus berupaya meningkatkan kinerjanya.

Pendidikan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa, dan merupakan wahana dalam menerjemahkan pesan-pesan konstitusi serta sarana dalam membangun watak bangsa (Mulyasa, 2003:4). Masyarakat yang cerdas akan memberi nuansa kehidupan yang cerdas pula. Secara

progresif akan membentuk kemandirian. Masyarakat bangsa yang demikian merupakan investasi besar untuk berjuang ke luar dari krisis dan menghadapi dunia global.

Peningkatan kualitas pendidikan perlu ditingkatkan konsekuensinya. Keseluruhan komponen sistem pendidikan, baik yang berupa *human resources* maupun *material resources*. Sumber (*resources*) merupakan salah satu bagian domain manajemen dari teknologi pembelajaran. Sumber adalah sumber pendukung untuk belajar yang berupa peralatan dan materi yang digunakan dalam proses belajar mengajar, pendanaan, fasilitas dan orang. Sumber dapat diasumsikan mencakup materi cetak, sumber lingkungan dan nara sumber.

Peningkatan keseluruhan komponen sistem pendidikan yang bersifat sumber daya manusia dan sumber sarana dan prasarana (*material resources*) tersebut dapat diartikan dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Pelbagai upaya peningkatan kualitas komponen sistem pendidikan secara keseluruhan mengarah pada pencapaian tujuan pendidikan.

Guru dituntut untuk mampu menyampaikan misi dan visi sekolah kepada masyarakat secara luas. Kompetensi profesi meliputi menguasai landasan kependidikan, menguasai bahan pengajaran, menyusun program pengajaran, melaksanakan program pengajaran, menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan. Syaiful Bahri Djamarah (1991: 7) menyebutkan bahwa:

Kompetensi guru bukanlah masalah yang berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yakni latar belakang pendidikan dan pengalaman belajar. Kompetensi guru itu sendiri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi belajar siswa. Oleh karena itu kualitas kompetensi guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam proses interaksi belajar mengajar.

Peningkatan kompetensi guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran dapat berhasil dengan maksimal, maka perlu adanya informasi yang aktual tentang kondisi kemampuan guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran di SMA Negeri Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri. Aspek-aspek kemampuan guru yang mana yang masih kurang dan aspek-aspek mana yang sudah baik. Selain itu perlu juga untuk diketahui faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan kinerja guru. Untuk mendapatkan informasi yang aktual tersebut maka perlu dilakukan penelitian.

Keberhasilan kinerja guru dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Terdapat beberapa faktor eksternal yang menentukan tingkat kinerja seperti: “supervisi, lingkungan kerja, perilaku, manajemen, desain jabatan, umpan balik dan administrasi pengupahan” (Timpe, 1998:9). Selain faktor eksternal tersebut masih terdapat faktor eksternal yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu: kepemimpinan managerial kepala sekolah, suasana kerja, jaminan sosial, sarana dan prasarana pembelajaran, dan motivasi kerja dan lain-lain. Selain faktor eksternal, faktor internal juga sangat menentukan tingkat kinerja seseorang. Faktor internal yang diduga mempengaruhi kinerja guru diantaranya: latar belakang pendidikan, kecerdasan emosional dalam interaksi sosial, intelligensi, semangat kerja, minat kerja, motivasi berprestasi, dan strategi kognitif.

Kecerdasan emosional merupakan faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru. Tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki seorang guru dapat memadukannya bereaksi terhadap berbagai hal yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran yang dilakukannya. Berdasarkan kenyataan di lapangan

menunjukkan, seorang guru yang mempunyai IQ tinggi tidak menjamin keberhasilan dalam pembelajarannya, namun seorang guru yang IQ-nya sedang tetapi EQ-nya tinggi lebih besar peluang keberhasilannya dalam kegiatan pembelajaran. Hal ini seperti ditegaskan oleh Goleman (1999:31) bahwa “Kecerdasan (IQ) dan Kecerdasan emosi (EQ) merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, namun kecerdasan emosilah yang lebih berperan untuk menghasilkan kinerja yang cemerlang.” Kecerdasan emosional merupakan kemampuan atau keterampilan guru dalam mengendalikan diri, memiliki semangat dan ketekunan yang tinggi, mampu memotivasi dirinya sendiri dalam mengerjakan tugas yang diembannya, dan mampu berinteraksi dengan orang lain. Tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki seorang guru dapat memadukannya bereaksi terhadap berbagai hal yang berkaitan dengan kinerja seorang guru.

Selain kecerdasan emosional, persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah merupakan salah satu faktor pendukung kinerja guru. Untuk membentuk guru yang mampu mengelola proses belajar mengajar perlu adanya persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah yang baik dari bawahan. Persepsi kemampuan manajerial kepala sekolah di sini adalah penilaian dari bawahan terdapat kemampuan yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam proses pencapaian tujuan. Legalitas kepala sekolah dapat dilaksanakan dengan sempurna maka kepala sekolah perlu dilengkapi dengan teknik manajerial. Sebagai konsekwensinya teknik manajerial amat dibutuhkan dalam proses kepemimpinan yaitu sebagai upaya memelihara hubungan baik dan berkomunikasi dengan

bawahan, untuk meningkatkan keberanian bertindak dan dibutuhkan dalam hal menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi bawahan.

Prinsip-prinsip dan praktek-praktek kepemimpinan kepala sekolah dalam kaitannya dengan pengembangan guru, hendaknya dikaitkan dengan peranan kepala sekolah dan kedudukan pimpinan lainnya yang relevan, dan peranan kepemimpinan khususnya yang meliputi hubungan dengan staf, siswa, orang tua siswa, dan orang-orang lain di luar komunitas tempat di sekolah itu berada.

Menurut Mulyasa (2003:117), semakin tinggi kepemimpinan yang diduduki oleh seseorang dalam organisasi, nilai dan bobot strategik dari keputusan yang diambilnya semakin besar. Sebaliknya, semakin rendah kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, keputusan yang diambilnya pun lebih mengarah kepada hal-hal yang lebih operasional.

Dalam mengorganisasikan sekolah, kepala sekolah harus mengetahui kemampuan dan karakteristik guru sehingga dapat menempatkan mereka pada posisi/tugas yang sesuai. Juga harus diketahui tugas apa yang sedang dikerjakan, sehingga tidak terjadi beban tugas yang berlebihan (*overloaded*).

Pada prinsipnya guru akan termotivasi untuk mengerjakan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah, jika (a) yakin akan mampu mengerjakan, (b) yakin bahwa pekerjaan tersebut memberikan manfaat bagi dirinya, (c) tidak sedang dibebani oleh problem pribadi atau tugas lain yang lebih penting atau mendesak, (d) tugas tersebut merupakan kepercayaan bagi yang bersangkutan, dan (e) hubungan antar teman dalam organisasi tersebut harmonis (Depdiknas, 2000:5-6).

Jadi tugas kepala sekolah adalah meyakinkan dan menciptakan kondisi, agar guru yakin bahwa pekerjaan yang diberikan mengandung kelima aspek tersebut.

Dengan melihat tugas yang diberikan oleh kepala sekolah menunjukkan bahwa adanya kesadaran akan dirinya, sadar untuk memperbaiki kinerjanya sesuai dengan tuntutan zaman yang selalu berkembang. Kontribusi dapat diberikan oleh kepala sekolah lewat kepemimpinan yang diembannya dan kontribusi guru dapat tercermin dalam usaha guru untuk meningkatkan pendidikan yang dimilikinya untuk sampai pada tujuan bekerja yaitu mencapai prestasi yang sebaik-baiknya dalam mengelola proses belajar pembelajaran.

Sejalan dengan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional dalam interaksi sosial dan persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah merupakan pendorong terhadap kinerja guru.

Bertitik tolak dari uraian di atas, peneliti ingin mengetahui seberapa besar kontribusinya kecerdasan emosional dalam interaksi sosial dan persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru, karena menurut pengamatan peneliti di lapangan menunjukkan bahwa masih rendahnya kinerja guru dalam mengelola proses belajar mengajar. Terdorong oleh hal itulah dalam penelitian ini mengambil judul “Kontribusi Kecerdasan Emosional Dalam Interaksi Sosial dan Persepsi Tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Penelitian Pada Guru SMA Negeri Kota Wonogiri).

## **B. Identifikasi Masalah**

Bertitik tolak dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan, terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Perlu adanya informasi yang aktual tentang kondisi kemampuan guru SMA dalam mengelola kegiatan pembelajaran agar peningkatan kompetensi guru dapat berhasil dengan maksimal.
2. Tuntutan kemampuan guru dalam menyampaikan misi dan visi sekolah kepada masyarakat secara luas.
3. Kecerdasan emosional merupakan faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru. Tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki seorang guru dapat memadukannya bereaksi terhadap berbagai hal yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran yang dilakukannya.
4. Guru bersikap kurang peduli atau bahkan apatis terhadap kepemimpinan kepala sekolah sehingga mereka enggan melakukan tindak lanjut terhadap saran yang diberikan oleh kepala sekolah.
5. Guru enggan untuk berkonsultasi dengan kepala sekolah dalam usaha memajukan pendidikan dan pembelajaran di sekolah.
6. Kepala sekolah merasa enggan terhadap guru terutama guru-guru senior untuk senantiasa memberi stimulus agar mereka selalu berusaha meningkatkan profesionalisme baik potensi pribadi maupun potensi profesinya.
7. Sebagian besar guru belum dapat mengaktualisasikan sebagaimana mestinya peranan strategis yang diembannya. Masih banyak berbagai kritikan dari

berbagai kalangan baik masyarakat, para akademis maupun praktisi pendidikan yang ditujukan kepada guru.

### **C. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Adakah kontribusi yang signifikan kecerdasan emosional dalam interaksi sosial terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Wonogiri ?
2. Adakah kontribusi yang signifikan persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Wonogiri ?
3. Adakah kontribusi yang signifikan kecerdasan emosional dalam interaksi sosial dan persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Wonogiri ?.

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dapat diperinci sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kontribusi yang signifikan kecerdasan emosional dalam interaksi sosial terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Wonogiri.
2. Untuk mengetahui kontribusi yang signifikan persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Wonogiri.
3. Untuk mengetahui kontribusi yang signifikan kecerdasan emosional dalam interaksi sosial dan persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Wonogiri.



## **E. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Dari sudut keilmuan, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi kajian dan pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang pembelajaran di SMA.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Untuk sekolah, penelitian ini dapat digunakan sebagai evaluasi kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran di SMA dan sebagai dasar untuk menentukan langkah dalam upaya untuk meningkatkan kemampuan guru dan kualitas pembelajaran di SMA.
- b. Dinas Pendidikan Nasional, penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan strategi dalam upaya meningkatkan kemampuan melaksanakan pembelajaran di SMA, di samping untuk mengefektifkan program-program supervisi pendidikan, dan penataran.
- c. Menjadi acuan untuk penelitian lebih lanjut.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Kinerja Guru**

###### **a. Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja guru berasal dari kata kinerja dan guru. Kinerja dalam sehari-hari sering diartikan sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Kinerja dapat dipergunakan untuk menunjukkan kemampuan suatu organisasi atau manajemen yang berkaitan dengan hasil atau prestasi yang dihasilkan (Sukari, 1999: 49). Sedangkan pengertian guru dijelaskan dari Undang-Undang SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003 tentang tenaga pendidikan pasal 39 menyebutkan bahwa “pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi”. Berdasarkan pengertian di atas, berarti kinerja guru adalah kemampuan kerja yang dimiliki guru.

Zulfiati Sjahrial (1999:71) mendefinisikan bahwa “kinerja guru adalah kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya.” Lebih operasional lagi yang dikemukakan oleh Sukari (1999:52) yang menjelaskan bahwa “kinerja widyaiswara adalah kemampuan widyaiswara selaku pengajar dalam membuat rencana pengajaran, melaksanakan pengajaran, dan hubungan antar pribadi. Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah

kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya yang berupa merencanakan pengajaran, melaksanakan pengajaran, dan melaksanakan hubungan anara pribadi.

Pekerjaan guru, dapat dikategorikan sebagai suatu pekerjaan yang profesional, karena memerlukan pendidikan tertentu dan pelatihan tinggi. Pendidikan khusus diperlukan untuk memperoleh dasar pengetahuan yang memadai dan latihan diperlukan untuk mendapatkan keterampilan. Pekerjaan guru ini juga dipegang oleh orang-orang yang mempunyai dasar pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dibutuhkan oleh sifat dari pekerjaan guru itu sendiri. Lebih lanjut Munandir (1996:78) menjelaskan bahwa: Suatu pekerjaan adalah kesatuan kegiatan yang ada dalam suatu kerja yang memiliki langkah-langkah atau prosedur kinerja tertentu. Kalau diperhatikan ditemukan dua hal yang terkait dengan suatu pekerjaan yaitu: prosedur atau cara kerja, dan kondisi kerja.

Pekerjaan guru tidak dapat dilepaskan dari keduanya, karena pekerjaan guru juga dilakukan dalam suatu organisasi kerja. Berdasarkan kompetensi yang disyaratkan pada guru, maka prosedur kerja yang ada dalam pekerjaan guru mencakup mengajar, menilai, membimbing serta mengadministrasikan data siswa (*commulative record*). Sedangkan kondisi kerja dari pekerjaan guru mencakup rasa aman yang diterima dari pekerjaan guna status pekerjaannya di masyarakat, tantangan pekerjaan dan kemungkinan untuk tumbuh dan berkembang individunya dari profesi tersebut.

Bertitik tolak dari uraian di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja guru di sekolah sebagai suatu profesi kerja adalah merupakan suatu kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaannya yakni dalam pelaksanaan program kerja, yang

didorong oleh adanya faktor kreativitas, kerja sama, loyalitas, disiplin, keselamatan kerja dan tanggung jawab.

#### **b. Kemampuan Dasar Guru**

Dalam menentukan kualitas dan kuantitas pengajaran yang telah ditentukan, guru mempunyai peran yang sangat penting. Oleh karena itu, guru harus memikirkan kualitas mengajar dan kesempatan belajar bagi siswa. Hal ini dituntut adanya inovasi dalam pengelolaan kelas, karena guru sebagai penanggung jawab kegiatan belajar mengajar di kelas. Guru merupakan sentral sumber kegiatan belajar mengajar, maka guru harus penuh inisiatif dan kreatif dalam kegiatan belajar mengajar, karena gurulah yang mengetahui secara pasti situasi dan kondisi kelas terutama keadaan anak dengan segala latar belakangnya. Tolok ukur utama dalam menilai guru adalah kualitas kegiatan belajar mengajar yang terjadi di kelas, hal ini merupakan pencerminan dari kemampuan guru mengelola pembelajaran.

Dalam melaksanakan tugas, guru harus memiliki seperangkat kemampuan yang dipersiapkan melalui lembaga pendidikan tenaga kependidikan sesuai dengan harapan dan cita-cita bangsa, oleh karena itu profesionalisme guru sebagai tenaga kependidikan perlu ditingkatkan (Cece Wijaya dan Tabrani Rusyan, 1992:71). Dalam pengertian profesionalisme telah tersirat adanya suatu keharusan bagi seorang guru untuk memiliki kemampuan, agar profesi guru dapat berfungsi dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu, guru harus memiliki kemampuan melaksanakan pendidikan dan pembelajaran di sekolah.

Dadi Permadi (1999:102), menyatakan:

Profesionalitas tenaga pendidikan khususnya guru, menyangkut (a) program pendidikan prajabatan, (b) keluaran dalam ujian akhir pendidikan, (c) kelulusan dalam ujian jabatan, (d) perizinan kerja/praktek, (e) pengucapan sumpah jabatan, (f) pengucapan kode etik jabatan, (g) performans/praktek profesi, (h) sistem imbalan, (i) perlindungan profesi, (j) organisasi profesi, (k) keanggotaan dalam organisasi profesi, (l) pembinaan, (m) pengawasan, (n) pemindahan disiplin organisasi, dan (o) penindakan hukum.

Menurut Cece Wijaya dan Tabrani Rusyan (1992:84), kemampuan dasar profesional yang harus dimiliki seorang guru meliputi sepuluh hal, yang masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Penguasaan bahan pelajaran dari setiap mata pelajaran yang diampu dan pendalaman melalui perpustakaan sehingga dapat menjadi informator yang merupakan sumber informasi kegiatan pengajaran;
- 2) Pengelolaan program belajar mengajar dari setiap mata pelajaran yang diampunya;
- 3) Pengelolaan kelas dengan mengatur tata ruang kelas yang menciptakan iklim belajar mengajar yang sesuai;
- 4) Pemakaian media sumber belajar, baik berupa alat bantu pelajaran sederhana maupun laboratorium dan perpustakaan;
- 5) Pengelolaan interaksi belajar mengajar;
- 6) Penguasaan landasan-landasan kependidikan yang tampak dalam perannya sebagai pribadi dan pendidik dalam melaksanakan interaksi belajar mengajar;
- 7) Pengenalan fungsi program bimbingan dan konseling di sekolah, sehingga mampu memberi pelayanan agar masing-masing siswa dapat berkembang secara optimal;
- 8) Pengenalan dan penyelenggaraan administrasi sekolah sebagai proses meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengajaran, pengkoordinasian dan pengawasan;
- 9) Pemahaman terhadap prinsip-prinsip dan penafsiran hasil-hasil pendidikan guna keperluan pengajaran;
- 10) Penilaian prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran.

Kesepuluh kemampuan tersebut dapat dikatakan merupakan indikator penting dalam pembelajaran dan sekaligus merupakan syarat agar tercapai tujuan pembelajaran.

Dari uraian dapat disimpulkan bahwa seorang guru bidang studi dianggap mempunyai kemampuan dasar jika guru tersebut menguasai atau mempunyai kecakapan tentang sepuluh hal di atas. Apabila guru menguasai kemampuan tersebut di atas, maka diharapkan hasil belajar dapat tercapai secara optimal.

Sifat dan karakteristik mata pelajaran yang diampunya harus dipahami oleh guru, khususnya dalam mengelola pembelajaran. Walaupun pada dasarnya mengelola pembelajaran adalah sama untuk semua bidang studi, tetapi sifat kekhususan bidang studi ada. Ada bidang studi yang menitikberatkan pada pengetahuan (keterampilan dan sikap mempunyai porsi kecil), ada yang mementingkan keterampilan (pengetahuan dan sikap mempunyai porsi kecil), dan ada pula yang mengutamakan sikap (pengetahuan dan keterampilan dalam porsi kecil).

Kemampuan kerja seorang guru dapat ditingkatkan jika ada faktor-faktor yang mempengaruhi, baik faktor intern maupun faktor ekstern dari seorang guru. Sehubungan hal ini ada teori pengharapan (*Expectancy theory*) yang dikemukakan oleh Victor Vromm yang dikutip oleh Beck (1990:245) menyatakan bahwa “kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan tugasnya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan tersebut.”

### **c. Kemampuan Guru Mengelola Pembelajaran**

Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran yaitu kemampuan merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi siswa pada proses pembelajaran.

Menurut Sahertian (2000:134), mengelola pembelajaran meliputi: “merencanakan program belajar mengajar, melaksanakan proses belajar mengajar, menilai proses dan hasil dan mengembangkan manajemen kelas.” Menurut Moh. Uzer Usman (2000:50), mengelola pembelajaran meliputi: “penguasaan materi pelajaran, analisis materi pelajaran, program tahunan dan program semester, satuan pelajaran/persiapan mengajar dan rencana pengajaran.” Secara lebih rinci, Cooper (1986:27) menjelaskan bahwa: “kemampuan pembelajaran adalah serangkaian guru dalam hal: 1) menyusun rencana pelajaran, 2) mengajukan pertanyaan, 3) berkomunikasi dengan siswa, 4) mengelola kelas, 5) mengevaluasi hasil belajar peserta didik.”

Dari uraian di atas dapat dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan guru mengelola pembelajaran pada penelitian ini adalah kemampuan guru merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi selama proses pembelajaran.

## 1) Merencanakan Pembelajaran

Ngalim Purwanto (2002:106), “perencanaan merupakan salah satu syarat mutlak bagi setiap organisasi atau lembaga dan bagi setiap kegiatan, baik perseorangan maupun kelompok.” Perencanaan bagaimana siswa dapat belajar dan perencanaan dapat diterima oleh masyarakat ilmiah, sehingga perencanaan tersebut menjadi suatu aturan pokok yang dapat diterapkan dalam proses pembelajaran. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Snelbecker (1974:10):

*Instead of universally accepted laws of theories or learning, there are a number of competing descriptions as to how students do learn. Until we are at a point where there is adequate empirical evidence accepted by the scientific and professional community, there probably will continue to be laws or theories competing as allegedly valid descriptions of the ways humans learn. Under these circumstances one must then question which of the laws we should apply, meaning which of the laws should we consider when analyzing and planning our learning experiences.*

(Di samping teori atau pembelajaran umum, ada sejumlah diskripsi tentang bagaimana cara belajar murid. Bukti-bukti empiris yang dianut komunitas ilmu dan profesional pada akhirnya menjadi diskripsi valid tentang cara belajar manusia. Dalam kondisi seperti ini, kita harus menentukan aturan mana yang akan diterapkan, aturan-aturan mana yang harus kita pertimbangkan saat menganalisa dan merencanakan pembelajaran).

Pembelajaran sebaiknya direncanakan untuk mempermudah proses belajar mengajar agar menjadi lebih bermakna. Perencanaan dimaksudkan agar program dapat menjadi lebih siap dalam mengajar dengan perencanaan yang matang. Dengan perencanaan yang telah dilakukan dengan baik terhadap apa yang akan diajarkan oleh guru,

dimungkinkan terlaksananya PBM dengan baik pula karena sebelumnya telah dipikirkan hal-hal yang berkenaan dengan kegiatan yang akan dilaksanakan. Dalam merencanakan pembelajaran perlu dipikirkan oleh guru hal-hal berikut: siswa, waktu yang akan digunakan, urutan bagaimana materi akan dibahas, rangkaian perkembangan proses berfikir, keterampilan yang akan ditumbuhkan pada siswa, alat peraga, dan alat penilaian.

Selanjutnya, menurut Sudirman et al (1996:81), komponen yang harus dipersiapkan di antaranya: “(1) tujuan, (2) bahan pelajaran, (3) kegiatan belajar mengajar, (4) metode, media dan sumber (5) evaluasi.” Komponen yang hampir sama disebutkan oleh Muhammad Ali (1996:52) bahwa, “perencanaan pengajaran meliputi:

- (1) Tujuan apa yang hendak dicapai, yaitu bentuk-bentuk tingkah laku apa yang diinginkan dapat dicapai atau dimiliki oleh siswa setelah terjadinya PBM.
- (2) Bahan pelajaran yang dapat mengantarkan siswa mencapai tujuan.
- (3) Bagaimana PBM yang akan dilaksanakan oleh guru agar siswa mencapai tujuan secara efektif dan efisien.
- (4) Bagaimana menciptakan dan menggunakan alat untuk mengetahui atau mengukur apakah tujuan itu tercapai atau tidak.

Berpijak dari ketiga pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa perencanaan pembelajaran adalah kegiatan awal pembelajaran meliputi: merumuskan tujuan pembelajaran, strategi pembelajaran, penentuan metode, media, dan sumber serta bagaimana penilaian yang akan dilaksanakan.

## 2) Melaksanakan Pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran merupakan salah satu kegiatan aplikasi dari apa yang telah dilakukan pada tahap perencanaan. Pada kegiatan ini guru dan siswa akan melakukan yang sesuai dengan yang telah direncanakan, dengan catatan bahwa yang dilaksanakan tersebut merupakan satu kesatuan yang saling terkait. Di satu sisi guru akan menciptakan suasana sedemikian rupa sedang siswa berusaha untuk mengikuti petunjuk dari guru sehingga tercipta suasana pembelajaran yang saling berintegrasi.

Menurut Morgan yang dikutip oleh Ngalim Purwanto (1998:84) menyatakan bahwa: “belajar adalah setiap perubahan yang relatif menetap dalam tingkah laku yang terjadi sebagai suatu hasil dari latihan dan pengalaman.” Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa proses pembelajaran tidak hanya bermakna deskriptif dan kekinian, tetapi juga bermakna prospektif dan berorientasi masa depan. Karena itu hakikat proses pembelajaran adalah memberikan kompetensi belajar mandiri bagi setiap siswa untuk memperoleh informasi, ide, keterampilan, nilai, cara berpikir, sarana untuk mengekspresikan dirinya, dan cara belajar bagaimana belajar (*learn how*



*to learn*). Belajar aktif dan mandiri seperti itu, memungkinkan mereka mampu mengakses informasi, mengolah serta menggunakan informasi itu untuk mencapai tujuan belajarnya.

### 3) Evaluasi Pembelajaran

Evaluasi dalam pembelajaran bukan saja hanya terbatas pada penilaian terhadap hasil belajar tetapi sebaliknya juga dilakukan pada proses pembelajaran. Gronlund (2000:6) memberikan penjelasan tentang evaluasi sebagai berikut: *Evaluation is important to many facets of the school program. It contributes directly to the teaching-learning process used in classroom instruction and to a number of other school uses.* (Evaluasi merupakan bagian penting dari program sekolah. Evaluasi memberi kontribusi langsung pada proses belajar mengajar di dalam kelas dan di berbagai sekolah).

Menurut Nasution (1993:131): Evaluasi dapat memberikan sumbangan untuk mengadakan perubahan atau perbaikan. Evaluasi dapat difungsikan sebagai kepentingan seleksi, kepentingan diagnosis, dan kepentingan guru. Kepentingan guru dalam evaluasi berkaitan langsung terhadap evaluasi guru dalam melakukan pembelajaran.

Menurut Soeharto (1998:44) manfaat evaluasi mengarahkan para guru untuk mencari prosedur pembelajaran yang paling efektif. Evaluasi adalah proses yang berkesinambungan dan terintegrasi dalam program pembelajaran secara total. Pelaksanaan evaluasi yang baik dan benar akan dapat meningkatkan mutu pembelajaran yang pada akhirnya akan meningkatkan *uotput* pembelajaran itu sendiri, yakni berupa tercapainya tujuan pembelajaran.

Dalam menyiapkan instruksional hasil sasaran dalam kaitan dengan hasil pelajaran yang diinginkan, Gronlund (2000:7) memberikan penjelasan sebagai berikut:

*The first step in both teaching and evaluation is determining the learning outcomes to be expected from classroom instruction. What should pupils be like at the end of the learning experience? In other words, what kinds of learning product is being sought? What knowledge and understanding should the pupils possess? What skills should they have acquired? What interests and attitudes should they have developed? What changes in thinking, feeling, and doing should have taken place; in short, what specific changes are we striving for, and what are pupils like when we have succeeded in bringing about these changes?*

(Tahap pertama pengajaran dan evaluasi adalah menentukan hasil yang ingin dicapai dari aktifitas kelas. Siswa harus jadi seperti apa di akhir belajar nanti? Dengan kata lain, produk belajar seperti apa yang ingin didapat? Ilmu dan pengetahuan semacam apa yang harus dikuasai siswa? Keahlian apa yang harus didapat? Interest dan sikap seperti apa yang harus dikembangkan? Perubahan pemikiran, perasaan, dan tindakan seperti apa yang harus terjadi? Perubahan spesifik seperti apa yang ingin kita maksudkan? Siswa akan jadi seperti apa bila kita berhasil membuat perubahan tersebut?).

Ketika sasaran tujuan instruksional telah ditetapkan, pada umumnya diinginkan untuk membuat beberapa penilaian menyangkut kebutuhan pelajar dalam hubungan dengan hasil pelajaran yang dicapai. Apakah para murid memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk meneruskan instruksi? Sudahkah para murid telah menguasai sebagian dari hasil pelajaran yang diharapkan? Mengevaluasi keterampilan dan pengetahuan murid pada awal instruksi memungkinkan untuk menjawab seperti pertanyaan. Informasi ini

adalah bermanfaat di dalam perencanaan pekerjaan mengenai perbaikan untuk para murid yang kekurangan keterampilan prasyarat, di dalam meninjau ulang sasaran hasil daftar instruksional, dan di dalam memodifikasi rencana instruksional untuk mencocokkan kebutuhan pelajar.

Gagne dan Berliner yang dikutip oleh Ibrahim Bafadal (1992:26) menjelaskan ada tiga fase pengajaran, yaitu: (1) fase sebelum pengajaran, (2) fase saat pengajaran, dan (3) fase sesudah pengajaran. Tugas guru sebelum mengajar adalah bagaimana merencanakan suatu sistem pengajaran yang baik. Tugas guru saat mengajar adalah menciptakan suatu kondisi pengajaran yang sesuai dengan yang direncanakan. Sedangkan tugas guru setelah mengajar adalah bagaimana menentukan keberhasilan pengajaran yang telah dilakukan dan mengadakan perbaikan. Ketiga tugas besar ini saling berhubungan dalam mencapai efektifitas dan efisiensi pengajaran.

**Tugas pertama**, merencanakan pengajaran merupakan tugas pertama guru sebagai pengajar. Merencanakan pengajaran berarti merencanakan suatu sistem pengajaran. Sistem pengajaran merupakan suatu sistem yang kompleks, sehingga tugas merencanakan pengajaran bukanlah tugas yang mudah bagi seorang guru, karena guru dituntut memiliki kemampuan berpikir yang tinggi untuk memecahkan masalah pengajaran. Lebih dari itu, guru juga dituntut memiliki kemampuan yang tinggi untuk mengidentifikasi unsur-unsur dan menghubungkan satu sama lainnya.

Tugas guru di bidang pengajaran sama dan relevan dengan langkah-langkah dalam proses perencanaan pengajaran. Dick dan Carey (1985:3) mengatakan bahwa komponen-komponen dalam proses belajar mengajar yang perlu diperhatikan yaitu: (1) Melakukan identifikasi tujuan instruksional umum; (2) Melakukan analisis instruksional; (3) Melakukan identifikasi perilaku dan karakteristik awal siswa; (4) Menulis tujuan kerja; (5) Melakukan revisi kegiatan instruksional; (6) Mengembangkan butir tes acuan patokan; (7) Mengembangkan strategi instruksional; (8) Mengembangkan dan memilih bahan instruksional; (9) Mendesain dan melaksanakan evaluasi formatik; (10) Mendesain dan melaksanakan evaluasi sumatif.

Kemp (1985:27) pernah mengembangkan tujuh langkah dalam perencanaan pengajaran, yaitu: (1) Memahami tujuan, mendaftar topik, dan menetapkan tujuan umum bagi setiap topik; (2) Mengidentifikasi sifat pokok murid-murid; (3) Menspesifikasi tujuan khusus pengajaran yang akan dicapai dalam bentuk hasil perilaku murid yang bisa diukur; (4) Pemahaman subyek isi yang mendukung pencapaian tujuan; (5) Mengembangkan perencanaan awal untuk menentukan topik; (6) Menyelesaikan aktivitas-aktivitas belajar mengajar dan sumber-sumber pengajaran yang akan menyampaikan subyek isi sehingga murid bisa mencapai tujuan pengajaran; (7) Mengkoordinasikan layanan-layanan pendukung, seperti anggaran, personil, fasilitas, jadwal untuk melaksanakan rencana pengajaran; dan (8) Mengembangkan alat evaluasi belajar dengan kemungkinan revisi dan penilaian kembali semua langkah perencanaan dan perlu pengembangan.

**Tugas kedua**, mengajar dan mengimplementasikan rencana pengajaran yang dibuat. Tugas ini merujuk pada bagaimana seseorang guru menciptakan suatu sistem pengajaran yang sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Tugas ini mencakup, menyampaikan tujuan pengajaran, menyampaikan materi pelajaran, menggunakan metode-metode serta alat-alat tertentu sesuai dengan rencana, menilai keberhasilan belajar murid, memotivasi, membantu memecahkan belajar murid. Tohmas Green yang dikutip oleh Ibrahim Bafadal (1992:31), mengklasifikasi aktivitas-aktivitas

pengajaran menjadi tiga kelompok, yaitu: (1) Aktivitas logik; (2) Aktivitas strategik, dan (3) Aktivitas instruksional. Aktivitas logik pengajar adalah segala aktivitas yang berhubungan dengan pemikiran dalam melakukan pengajaran, seperti menjelaskan, menyimpulkan, merangkum, dan mendemonstrasikan. Aktivitas strategis pengajaran adalah segala aktivitas yang mengacu pada perencanaan atau strategi dalam pengajaran, seperti memotivasi, bimbingan, pendisiplinan, dan bertanya. Sedangkan aktivitas instruksional pengajaran adalah segala aktivitas yang merupakan bagian dari pengorganisasian kerja guru oleh institusi sekolah. Aktivitas-aktivitas ini meliputi pengumpulan dana, pengarsipan laporan, memonitor murid, dan konsultasi dengan orang tua murid.

Kerangka berpikir Green mendeskripsikan antara aktivitas-aktivitas pengajaran dan aktivitas-aktivitas guru. Aktivitas logik dan aktivitas strategik lebih menuju pada aktivitas pengajaran guru di kelas, sedangkan aktivitas instruksional lebih menuju pada aktivitas guru di luar kelas/pengajaran. Menurut MC. Pherson yang dikutip oleh Ibrahim Bafadal (1992:32), apabila seseorang ingin mengembangkan pengajaran guru, maka harus difokuskan pada pengembangan aktivitas-aktivitas logik dan strategik. Aktivitas logik pengajaran ditujukan guru selama suatu kali pengajaran, sedangkan aktivitas-aktivitas strategik pengajaran ditujukan guru dalam waktu yang lebih lama, misalnya selama satu semester. Konsekuensinya, menurut MC. Pherson yang dikutip Ibrahim Bafadal (1992:33), apabila kepala sekolah maupun supervisor ingin mengukur kemampuan guru dalam melakukan aktivitas-aktivitas logik, maka bisa melalui satu kali observasi kelas. Namun apabila guru dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas strategik, maka sebaiknya melalui serangkaian observasi, diskusi, dan review, sehingga menghasilkan penilaian yang tepat. Dalam pelaksanaan program-program pengajaran dalam melaksanakan secara efektif dan efisien tentu banyak aspek ketrampilan mengajar yang dituntut bagi seorang guru. Proses pengajaran akan efektif, apabila guru dapat berkomunikasi secara efektif, dapat merencanakan isi pengajaran, mampu menggunakan alat bantu secara maksimal, mahir dalam menggunakan metode pengajaran yang bervariasi, penampilan yang menarik, dapat memotivasi minat belajar siswa, mampu menciptakan seni bertanya yang efektif dan mampu mengadakan evaluasi.

**Tugas ketiga**, menilai pengajaran. Tugas ini merujuk bagaimana guru menilai keberhasilan proses belajar mengajar yang telah dikelola. Tugas menilai pengajaran adalah menilai di bagian-bagian yang tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Tuntutan seorang guru selain uraian di atas, hendaknya guru dapat juga berperan sebagai pembimbing dan memberikan penyuluhan kepada siswa serta membantu memecahkan masalah-masalah mereka, aspek ini tidak hanya berkenaan dengan penyampaian ilmu pengetahuan tetapi juga menyangkut pengembangan kepribadian dan nilai-nilai para siswa. Hal ini tentunya tidak efektif apabila tanpa dukungan perilaku yang menyebabkan timbulnya proses belajar bagi siswa, hal ini dimaksudkan agar para guru dituntut untuk mengembangkan hubungan pribadi.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka yang dimaksud dengan penilaian kemampuan guru mengelola pembelajaran adalah kemampuan guru selaku pengajar dalam membuat rencana pengajaran dan melaksanakan prosedur mengajar, menilai pengajaran dan hubungan antara pribadi.

Penilaian kinerja guru memiliki banyak manfaat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan sekolah, khususnya manajemen sumber daya manusia. Sjafrri Mangkuprawira (2002:224) menjelaskan bahwa “manfaat penilaian guru mengelola pembelajaran ditinjau manajemen pengembangan sumber daya manusia, antara lain meliputi : 1) untuk perbaikan kinerja, 2) penempatan jabatan dan pengembangan karir, 3) sebagai bahan umpan balik”.

## **2. Kecerdasan Emosional dalam Interaksi Sosial**

### **a. Pengertian**

Kecerdasan emosional (EQ) merupakan sisi lain dari kecerdasan yang dimiliki manusia yang dianggap berperan penting dalam menentukan tingkat kesuksesan hidupnya. Sebelum itu kecerdasan intelektual (IQ) dianggap sebagai satu-satunya faktor yang dapat menghantarkan individu pada keberhasilan, tetapi dalam kenyataan tidak semua persoalan dapat dipecahkan dengan pendekatan rasional sebagai produk berpikir. Keterampilan lain yang perlu manusia miliki adalah pengetahuan tentang temperamen, belajar mengatur suasana hati, mengenali perasaan orang lain, mengontrol emosi yang tidak produktif dan sebagainya. Oleh

karena itu diperlukan kecerdasan lain yang terutama menekankan pada bagaimana mengelola emosi dengan baik dan dapat digunakan secara selaras dengan nalar.

Pengertian tentang kecerdasan emosional terkait erat dengan pengertian emosi. Carlson (1992:332) mengatakan bahwa: “istilah emosi merujuk pada perilaku-perilaku, tanggapan fisiologis, dan perasaan.” Baron (1992:384) mendefinisikan emosi adalah reaksi-reaksi yang terdiri dari hal-hal yang bersifat subyektif, pertanyaan-pertanyaan kognitif, reaksi-reaksi psikologis, dan perilaku-perilaku yang ditampakkan.

Dari kedua pengertian di atas menunjukkan bahwa emosi mempunyai makna penting bagi manusia. Emosi menjadi energi penting yang mengaktifkan nilai-nilai etika seperti integritas, keuletan, kredibilitas, serta kemampuan bersosialisasi yang tergambar pada kemampuan untuk membangun dan mempertahankan hubungan dengan individu lain yang saling menguntungkan dan didasarkan pada rasa saling percaya. Seseorang yang telah matang emosinya akan belajar menerima kritik, mempunyai saluran sosial bagi emosinya secara tepat, tidak bertindak impulsif, mampu mengontrol ekspresi emosinya dan dapat menerima orang lain seperti apa adanya.

Hills (1995:18) berpendapat bahwa; “kecerdasan emosi adalah kekuatan berpikir alam bawah sadar yang berfungsi sebagai tali pengendali atau pendorong yang digerakkan oleh sarana tidak logis”. Alam bawah sadar manusia biasa disebut fitrah manusia atau kesucian manusia (Ary Ginanjar Agustian, 2002:45). Lain halnya dengan Goleman (1996:36) yang mengatakan bahwa:

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak

melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati, dan berdoa.

Cooper dan Sawaf (1998:2) menyatakan bahwa; “kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi.”

Berdasarkan rumusan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Kecerdasan emosional adalah kemampuan *interpersonal* dan *intrapersonal* yang berfungsi sebagai tali pengendali untuk menyeimbangkan perasaan, pikiran serta tindakan.
- 2) Kecerdasan emosional mengandung makna, tidak hanya berarti bersikap ramah; pada saat-saat tertentu, jika diperlukan dapat bersikap tegas bahkan dapat juga tidak menyenangkan, dan mengungkapkan kebenaran yang sebenarnya tidak diinginkan.
- 3) Kecerdasan emosional mengelola perasaan sedemikian rupa sehingga terekspresikan secara tepat dan efektif yang memungkinkan orang bekerja sama dengan orang lain secara lancar menuju tujuan bersama.

Mengingat luasnya cakupan kecerdasan emosional, maka peneliti membahas kecerdasan emosional dibatasi pada kaitannya dengan aktivitas guru yaitu *interpersonal skill* atau keterampilan berinteraksi dengan manusia lain seperti kepala sekolah, sesama guru, siswa, orang tua siswa, secara individu maupun secara berkelompok. Dalam literatur psikologi sosial dan sosiologi, interaksi semacam itu merupakan bagian dari interaksi sosial.

Goleman (1999:42) mengatakan bahwa interaksi sosial adalah “proses dasar melalui nama dua orang atau lebih menggunakan bahasa dan gerak isyarat untuk mempengaruhi setiap pemikiran, harapan, dan perilaku orang lain”. Interaksi sosial merupakan hubungan yang tertata dalam bentuk tindakan-tindakan yang berdasarkan nilai-nilai dan norma-norma sosial yang berlaku di masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional dalam interaksi sosial adalah kecakapan untuk mengenali dan memahami emosi, dan selanjutnya menggunakan menerapkan secara efektif kekuatan dan ketajaman emosi sebagai sumber kekuatan, informasi dan pengaruh yang diwujudkan dalam bentuk perilaku membina hubungan dengan orang lain yang mencakup empati dan keterampilan sosial.

## **b. Komponen-komponen Kecerdasan Emosional**

Segal (2001:5) mengatakan bahwa; “Ruang lingkup EQ adalah hubungan pribadi dan sosial”, sehingga dapat dikatakan, kecerdasan emosional pada manusia dikelompokkan menjadi dua, yaitu kecerdasan pribadi dan kecerdasan sosial.

### **1) Kecerdasan Pribadi**

Goleman (1999:44) menjelaskan bahwa “kecerdasan pribadi adalah kemauan untuk mengelola/mengembangkan diri sendiri.” Patton (1999:64) menamakan kecerdasan pribadi sebagai harga diri, harga diri adalah kualitas yang menekankan pada pengembangan batiniah yang dapat mengantarkan kita menuju kesuksesan.” Campbell (1996:193) menamakan kecerdasan pribadi dengan istilah kecerdasan intrapersonal; “kecerdasan intrapersonal adalah

kemampuan untuk memahami diri sendiri, seperti: kemampuan berimajinasi, berencana, dan memecahkan masalah; serta sifat dan karakter sendiri, seperti: motivasi, kebulatan tekad, etika, kejujuran, ketegasan, mementingkan orang lain (*altruism*).

Keuntungan orang yang dapat memperhatikan diri sendiri, dapat juga memperhatikan orang lain, artinya mereka yang mempunyai kemampuan pribadi tinggi akan mampu mengenali dan menerima perasaan orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan pribadi ada kaitan dengan kecerdasan sosial (Segal, 2001:8). Tanpa kecerdasan pribadi seperti di atas, mustahil dapat hidup secara produktif. Sebagian besar peneliti yakin begitu lahir ke dunia maka tingkat kecerdasan berkembang berkat kombinasi antara keturunan, lingkungan, dan pengalaman.

Kecerdasan pribadi menurut Goleman (1999:41) memiliki beberapa unsur, yaitu: kesadaran diri, pengaturan diri, dan motivasi diri.

a) Kesadaran diri

Kesadaran diri adalah mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan, sumber daya dan intuisi; dan merupakan keterampilan dasar yang vital.

b) Pengaturan diri

Pengaturan diri adalah mengelola kondisi emosi-emosi dan sumber daya diri sendiri. Suatu hormon yang berperan penting dalam pengendalian diri adalah *amigdala*. *Amigdala* adalah bank memori emosi otak, tempat penyimpanan semua kenangan baik tentang kejayaan dan kegagalan, harapan dan ketakutan, kejengkelan dan frustrasi (Goleman, 1999:117).

c) Motivasi diri



Motivasi diri adalah kecenderungan emosi yang mengantar atau memudahkan peraih sasaran. Kecerdasan motivasi diri umumnya meliputi: dorongan berprestasi, komitmen, inisiatif dan optimisme.

## **2) Kecerdasan Sosial**

Kecerdasan sosial adalah kemampuan untuk menentukan bagaimana menangani suatu hubungan (Goleman, 1999:43). Kecerdasan sosial adalah kemampuan berkomunikasi dan memahami orang lain, seperti: suasana hati, temperamen, motivasi, dan keterampilan orang lain; juga mencakup keahlian membentuk dan menjalin kerjasama, menempatkan diri dalam kelompok baik sebagai anggota maupun sebagai pemimpin (Campbell, 1996:159). Stein dan Book (2002:139) menerangkan bahwa “kecerdasan sosial adalah keterampilan memahami, berinteraksi, bergaul secara baik dengan orang lain.”

Berdasarkan ketiga pendapat di atas, maka kecerdasan sosial adalah kemampuan dan keterampilan berkomunikasi dan berinteraksi secara baik dengan orang lain. Kecerdasan sosial dapat ditumbuh-kembangkan oleh individu yang mampu berkomitmen dan berinteraksi dengan orang lain. Kecerdasan ini ditunjukkan dengan keahlian berperilaku dalam masyarakat seperti dilakukan oleh pemimpin keagamaan, pemimpin politik, orang tua siswa, guru, ahli terapi, dan pembimbing.

Guru yang mempunyai kecerdasan sosial menyukai berinteraksi dengan teman sesama guru. Kapasitas kecerdasan sosial guru sangat dipengaruhi oleh sesama guru, melebihi kelompok kerja, tim usaha, dan proyek-proyek kerjasama. Mereka biasanya sangat sensitif terhadap perasaan orang lain, ingin

tahu berbagai macam gaya hidup, tertarik dengan lingkungan tempat mengajar. Kecerdasan sosial juga ditunjukkan dengan humor yang bisa membuat teman-teman sesama guru serta kepala sekolah tertawa.

Salah seorang ahli psikologi Inggris N.K. Humphrey yang dikutip Campbell (1996:159) menyatakan bahwa “kecerdasan sosial merupakan gambaran paling penting tentang kecerdasan manusia.” Humphrey menyatakan hasil penelitian manusia yang terbaik biasanya digunakan untuk menjalin hubungan dalam masyarakat secara efektif, karena hidup yang sukses juga bergantung pada tingkat kecerdasan sosial seseorang. Salah satu kunci kecerdasan sosial adalah seberapa baik seseorang mengungkapkan perasaan. Kemampuan sosial ini memungkinkan seseorang membina hubungan, untuk menggerakkan dan mengilhami orang lain, meyakinkan dan mempengaruhi, membuat orang lain merasa nyaman (Goleman, 1995:158-159). Kecerdasan sosial mencakup dua hal, yaitu empati dan keterampilan sosial.

### **c. Faktor-faktor Interaksi Sosial**

Salah satu faktor penting dalam proses interaksi sosial adalah komunikasi. Mondy dan Shane (1993:360) komunikasi dapat didefinisikan sebagai proses pemindahan informasi, gagasan-gagasan, pemahaman dan perasaan di antara orang-orang. Berdasarkan definisi ini, tampak bahwa komunikasi menggambarkan suatu proses pemindahan atau peralihan informasi dari seorang yang disebut sebagai komunikator kepada satu atau sekelompok orang yang disebut komunikan. Informasi itu sendiri memiliki cakupan yang luas, dapat berupa gagasan bahkan sampai berupa perasaan dan sebagainya.

Goleman (1996:162) menyatakan ada tiga kecakapan yang perlu dimiliki dalam berinteraksi dengan orang lain, yaitu: 1) empati, 2) keterampilan sosial, dan

3) koordinasi sosial. Empati merupakan keterampilan dasar untuk semua kecakapan sosial yang penting untuk bekerja. Kecakapan ini mencakup: memahami orang lain, orientasi melayani, memberdayakan orang lain, memanfaatkan keragaman dan kesadaran politik.

Keterampilan sosial (*social skill*) bermakna seni menangani emosi orang lain, yang antara lain mencakup: pengaruh, komunikasi, manajemen konflik, kepemimpinan, dan katalisator perubahan. Sementara itu koordinasi sosial (*social coordination*) mencakup kemampuan untuk: membangun ikatan, kooperasi dan kolaborasi, serta mengelola tim.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional dalam interaksi sosial adalah kecakapan untuk mengenali dan memahami emosi, dan selanjutnya menggunakan/menerapkan secara efektif kekuatan dan ketajaman emosi sebagai sumber kekuatan, informasi dan pengaruh yang diwujudkan dalam bentuk perilaku membina hubungan dengan orang lain yang mencakup: kecakapan/kecerdasan pribadi yang meliputi: (a) kesadaran diri, (b) pengaturan diri, dan (c) memotivasi diri; kecakapan/kecerdasan sosial yang mencakup: (a) empati dan (b) keterampilan sosial.

### **3. Persepsi tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah**

#### **a. Persepsi**

Menurut Jalaludin Rakhmat (1994:51) menjelaskan “persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan mengumpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Persepsi memberikan makna pada stimulus inderawi”. Atkinson yang dikutip oleh Nurdjannah Taufiq dan Rukmini Barhana, (1999:201) mengungkapkan bahwa “persepsi adalah

proses kita mengorganisasikan dan menafsirkan pola stimulus dalam lingkungan.”.

Dari kedua pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan proses menafsirkan stimulus yang diterima lewat indera, sehingga manusia mengadakan hubungan dengan lingkungannya. Dapat disimpulkan pula bahwa persepsi bertalian dengan kemampuan seseorang dalam mengartikan atau menginterpretasikan objek stimulus. Persepsi merupakan satu gambaran arti atau interpretasi yang bersifat subjektif, dalam arti akan bergantung pada kemampuan serta keadaan diri orang yang bersangkutan.

#### **b. Kepemimpinan**

Di dalam suatu organisasi terdapat fungsi manajemen yaitu *planning, organization, actuating, controlling*. Apabila salah satu unsur tersebut tidak berjalan dengan baik, maka akan menimbulkan ketimpangan-ketimbangan dalam semua aktivitasnya sehingga akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Untuk melaksanakan fungsi manajemen tersebut maka diperlukan seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain, yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota organisasinya. Pimpinan ikut membantu kebutuhan-kebutuhan dan kegiatan yang dilakukan. Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pimpinan adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuan yang terbaik untuk kepentingan organisasinya.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan (Mulyasa, 2004: 107). Menurut Kartini Kartono (1994: 135) “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengarahan yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang telah direncanakan.” Sutisna yang dikutip Mulyasa (2004: 107) mengemukakan bahwa “kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu.”

Dari beberapa pengertian di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan sedikitnya mempunyai tiga hal yang saling berhubungan, adanya pemimpin dan karakteristiknya; pengikut; serta situasi kelompok tempat pemimpin dan pengikut interaksi. Kepala sekolah harus mahir melaksanakan kepemimpinan. Jika dia ingin sukses dalam melaksanakan tugas-tugasnya, pemimpin yang harus mengenal dengan baik sifat-sifat pribadi pengikutnya dan mampu menggerakkan semua potensi dan tenaga anak buahnya seoptimal mungkin dalam setiap gerakan usahanya, demi suksesnya organisasi. Pemimpin melaksanakan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Ia harus mengerjakan rencana, strategi, kebijaksanaan, mengadakan koordinasi, memberikan pengarahan, mengambil keputusan, mengadakan pengawasan dan lain sebagainya.

### **c. Peran Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin di SMA**

Kepemimpinan kepala sekolah adalah usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa, dan pihak lain yang terkait, untuk bekerja/berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Depdiknas, 2000:112).

Singkatnya, bagaimana cara kepala sekolah untuk “membuat” orang lain bekerja untuk mencapai tujuan sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai peran yang sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan sekolah. Tujuan pendidikan menurut Undang-Undang RI no. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (2002:7) adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Bagaimana tindakan kepala sekolah untuk mencapai misi tersebut, sangat bergantung pada kemampuan dan peran kepala sekolah dalam membina guru-guru untuk mencapai tujuan tersebut, terutama yang sesuai dengan kebutuhan daerah setempat. Kedudukan kepala sekolah dalam hal ini begitu pentingnya, sehingga ada beberapa pendapat yang mengatakan bahwa penilaian tentang “bagaimana” suatu sekolah sangat tergantung pada “bagaimana” kepala sekolahnya. Pernyataan ini memberi makna bahwa nasib sekolah itu pada dasarnya tergantung pada bagaimana kepala sekolah mengelola sekolahnya. Kepala sekolah dalam hal ini hendaknya dipandang sebagai suatu sosok atau tokoh yang memegang tampuk pimpinan sekolah yang mempunyai kuasa menentukan kehidupan sekolah.

Dalam suatu sistem kerja sama yang kompleks, seorang pemimpin pada umumnya tidak akan mengerjakan sendiri tindakan-tindakan yang bersifat operasional. Ia akan menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya untuk melaksanakan keputusannya sesuai kebijaksanaan yang telah ditetapkan. Berpijak pada struktur organisasi sekolah, kedudukan kepala sekolah adalah sebagai pimpinan di sekolahnya. Pimpinan pada hakekatnya adalah orang yang menetapkan keputusan untuk dilaksanakan oleh orang yang dipimpin (bawahan).

Salah satu dimensi penting dalam pembinaan sekolah adalah peran kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di dalam buku Panduan Manajemen Sekolah (Depdiknas, 2000:3), tugas kepala sekolah mencakup 4 tahap, yaitu perencanaan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), pengerahan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*), biasanya disingkat dengan *POAC*.

Dalam tahap perencanaan, sekolah merencanakan kegiatan apa saja yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam tahap pengorganisasian, kepala sekolah menetapkan memfungsikan organisasi yang melaksanakan kegiatan tersebut. Dalam tahap pengerahan, kepala sekolah menggerakkan seluruh orang yang terkait untuk secara bersama-sama melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugasnya masing-masing. Dalam tahap pengawasan, kepala sekolah mengendalikan dan melakukan supervisi pelaksanaan kegiatan tersebut, sehingga dapat mencapai sasaran secara efektif dan efisien.

Karena peran/fungsi kepala sekolah yang demikian kompleks ini, maka dalam melakukan tugas kepemimpinannya, kepala sekolah dituntut memiliki kepribadian yang kuat, di samping harus memahami kondisi bawahan/staf dengan baik, memiliki visi dan memahami misi sekolah, mampu mengambil keputusan, serta mampu berkomunikasi dengan semua pihak yang ada di sekolah. Peranan kepala sekolah yang berkaitan dengan pembinaan sekolah antara lain mencakup gaya kepemimpinan, sikap, pengetahuan dan keterampilan mengelola sekolah.

Bagaimana peran kepala sekolah sebagai pimpinan dalam mengembangkan budaya kualitas kerja pada guru sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah. Mulyasa (2003:107) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut, seorang pemimpin

adalah seorang yang mempunyai kecakapan dan kelebihan sehingga dengan kecakapan dan kelebihan yang ia punyai mampu mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sondang P. Siagian (1997:46), kepemimpinan yaitu: ... kemampuan seseorang/atau sekelompok orang untuk antara lain memperoleh kepercayaan dari orang-orang yang dipimpin dan ketrampilan untuk menggerakkan orang-orang yang dipimpin itu sehingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan dapat terlaksana dengan efektif, efisien, dan ekonomis. Lebih lanjut Worchel dan Cooper (1983:430): *Leader is the person who exerts positive influence over other group members* (pemimpin adalah orang yang memberi pengaruh positif kepada anggota-anggota kelompok yang lain). Sedangkan Robbins (1986:240) mengemukakan: *Leadership is the ability to influence a group toward the achievement of goals* (kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan).

Dari definisi-definisi tentang kepemimpinan seperti yang dikemukakan di atas maka dapatlah dirangkum bahwa kepemimpinan adalah merupakan suatu proses dari kegiatan memimpin, yaitu mempengaruhi dan mengarahkan bawahan agar tindakannya dapat berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Sedangkan pengertian kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa, dan pihak lain yang terkait, untuk bekerja/berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Singkatnya, bagaimana cara kepala sekolah untuk “membuat” orang lain bekerja untuk mencapai tujuan sekolah. (Depdiknas, 2000:11).



Lebih lanjut menurut Smith yang dikutip oleh Kelly (1974:362) mengemukakan bahwa:

*Leader are those:*

- 1) *Whose attainments, in terms of set goals, are considered high;*
- 2) *Whose status is recognized as superior to other engaged in the same activities; and*
- 3) *Who emit stimuli that are responded to integratively by other people.*

Pemimpin adalah orang yang:

- 1) Memiliki hasil karya, dalam bentuk seperangkat tujuan, yang dipandang tinggi;
- 2) Memiliki status dianggap lebih tinggi daripada orang lain yang bergulat dalam aktivitas yang sama; dan
- 3) Memancarkan rangsangan yang dijawab secara integratif oleh orang lain.

Agar kepala sekolah dapat menunaikan tugas-tugas kepemimpinannya dengan baik, maka dituntut kualitas diri daripada seorang pemimpin. Yang dimaksud kualitas diri ini, adalah sifat-sifat atau kelebihan-kelebihan dan kecakapan-kecakapan yang dimiliki seorang pemimpin daripada bawahannya. Kelebihan-kelebihan inilah yang membedakan seorang pemimpin dengan bawahannya. Kelebihan seorang pemimpin akan berpengaruh terhadap berhasil tidaknya kelompok itu mencapai tujuannya.

Sedangkan mengenai pentingnya kualitas kepemimpinan, Sondang P. Siagian (1997:37-38) mengatakan bahwa: “kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin dalam suatu organisasi sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi itu mencapai tujuan yang telah ditentukan”. Karena sangat pentingnya

kualitas kepemimpinan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan, maka seorang pemimpin dituntut untuk memiliki sifat-sifat kepemimpinan yang baik. Sifat-sifat tersebut menurut Sondang P. Siagian (1997:39-41) adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki kondisi fisik yang sehat sesuai dengan tugasnya. Tugas kepemimpinan tertentu menuntut sifat kesehatan tertentu pula.
- 2) Berpengetahuan luas, tidak selalu diidentifikasi dengan pendidikan tinggi.
- 3) Mempunyai keyakinan bahwa organisasi akan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui dan berkat kepemimpinan-nya.
- 4) Mengetahui dengan jelas sifat-sifat hakiki dan kompleksitas daripada tujuan yang hendak dicapai.
- 5) Memiliki daya kerja (stamina), dan antusiasme yang besar.
- 6) Gemar dan cepat mengambil keputusan.
- 7) Obyektif dalam arti dapat menguasai emosional dan lebih banyak menggunakan rasio.
- 8) Adil dalam memperlakukan bawahan.
- 9) Menguasai prinsip-prinsip human relation.
- 10) Menguasai teknik-teknik berkomunikasi.
- 11) Dapat dan mampu bertindak sebagai guru, penasehat dan kepala terhadap bawahannya tergantung atas dan masalah yang dihadapi.
- 12) Mempunyai gambaran yang menyeluruh tentang semua aspek kegiatan organisasi.

Kepala sekolah harus banyak memperhatikan hal-hal yang menyangkut tugas dan fungsinya. Tugas pokok kepala sekolah adalah mengantarkan, membimbing, mengetahui, memelopori, memberi petunjuk, mendidik dan sebagainya yang secara singkat dapat dikatakan mempengaruhi mereka yang dipimpin sedemikian rupa, sehingga guru mau mengikuti kehendak kepala sekolah untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga memperoleh hasil atau mencapai tujuan yang hendak dicapai. Untuk dapat memenuhi tugas tersebut maka kepala

sekolah itu mempunyai beberapa macam fungsi yang harus dilaksanakan, menurut Depdiknas (2000:107) adalah:

Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku instrumental merupakan tugas-tugas yang diorientasikan dan secara langsung diklarifikasikan dalam peranan dan tugas-tugas para guru, sebagai individu dan sebagai kelompok. Perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dalam kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Hakekat kepala sekolah yang baik itu harus memperhatikan mengenai tugas-tugas pokoknya yang berupa mengantarkan, membimbing, mengetahui, memelopori, memberikan petunjuk dan mendidik, di samping itu perlu memperhatikan fungsi-fungsinya yang terdiri dari memandu, menuntun, membimbing, memberi motivasi-motivasi kerja perencanaan, memandang ke depan, pengembangan loyalitas, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik dan pengawasan terhadap pelaksanaan rencana. Jadi kepala sekolah apabila ia berhasil melaksanakan tugas dan fungsi kepemimpinan dengan baik, maka akan dapat dengan mudah mempengaruhi bawahannya.

Kepala sekolah agar berhasil dalam mempengaruhi bawahannya, ia harus bisa memberikan contoh tauladan kepada bawahannya. Hal ini karena kepala sekolah merupakan suatu cermin bagi para guru. Segala apa yang dilaksanakan kepala sekolah akan menjadi pedoman bagi guru dalam melakukan aktifitas-aktifitas.

Fungsi kepemimpinan kepala sekolah dalam mempengaruhi serta menggerakkan bawahannya sangat diperlukan atau dibutuhkan seorang pemimpin dalam hal ini pemimpin kepala sekolah yang tidak hanya hafal di luar kepala teori-

teori kepemimpinan saja akan tetapi juga seorang pemimpin yang memiliki kualitas kepemimpinan yang baik dan tentu saja harus ditambah pengalaman-pengalaman pemimpin itu sendiri serta seorang pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi bawahannya untuk berdisiplin dalam setiap menjalankan pekerjaan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Pada bagian sebelumnya telah dikemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dari kegiatan memimpin, yaitu mempengaruhi dan mengarahkan bawahan agar tindakannya dapat berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan dalam situasi tertentu. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah perilaku yang ditunjukkan seseorang pada saat ia mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Gaya kepemimpinan terdapat kecenderungan untuk mengidentifikasi dua ekstrim gaya kepemimpinan: autokratik (direktif) dan demokratik (suportif). Kepemimpinan autokratik pada biasanya dikaitkan dengan penggunaan otoritas atas dasar posisi. Sedangkan kepemimpinan demokratik dikaitkan dengan personalitas dan keikutsertaan pengikut atau bawahan dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Jadi dengan demikian gaya kepemimpinan, digunakan agar proses kepemimpinan dapat berhasil dengan baik. Hal ini Robert Tannenboun dan Warren Schmidt yang dikutip oleh Miftah Thoha (1993:52), “Gaya kepemimpinan kontinum ada dua bidang pengaruh”: pertama pengaruh otoritas pemimpin dan kedua pengaruh kebebasan bawahan.” Kedua pengaruh tersebut di atas akan nampak apabila pemimpin melaksanakan aktifitas pembuatan keputusan.

Dalam melaksanakan tugasnya di SMA, kepala sekolah dibantu oleh wakil kepala sekolah, guru mata pelajaran/bidang studi, wali kelas, guru bimbingan dan konseling, pustakawan, laboran, kepala tata usaha dan teknisi media. Kesemua unsur pembantu kepala sekolah tersebut bersama dengan kepala sekolah disebut pengelola administrasi sekolah. Sallis (1993:45) mengatakan bahwa aspek kunci bagi peran kepemimpinan dalam pendidikan adalah memberdayakan guru dengan memberikan mereka kesempatan yang maksimal untuk meningkatkan pembelajaran siswanya.

#### **d. Memberdayakan Guru**

Ditinjau dari struktur organisasi sekolah, kedudukan guru berada di bawah kepala sekolah. Dilihat dari fungsi organisasi sekolah, kedudukan guru adalah sentral, artinya menduduki tempat inti dari fungsi sekolah. Guru melakukan tugas mendidik, mengajar, melatih dan membimbing. Semua ini merupakan tugas yang menjadi inti tugas sekolah sebagai lembaga pendidikan formal. Tugas kepala sekolah adalah menggerakkan guru dalam organisasi sekolah untuk bekerja secara optimal. Salah satu cara menggerakkan guru adalah dengan menerapkan prinsip motivasi. Artinya, kepala sekolah merangsang agar guru termotivasi untuk mengerjakan tugas. (Depdiknas, 2000:5)

Sekolah melaksanakan kegiatannya untuk menghasilkan lulusan yang jumlah serta mutunya telah ditetapkan. Di sekolah, guru melaksanakan tugas utamanya yaitu, mengelola proses mengajar-belajar. Tidak ada proses belajar mengajar di sekolah, yang ada adalah proses mengajar dan belajar (*teaching and*

*learning*), karena pelajar harus diajar dulu baru bisa belajar. Seorang pelajar baru akan belajar kalau apa yang diajarkan pengajarnya menarik perhatiannya. Dengan demikian, seorang guru harus profesional. Kondisi ini menuntut usaha untuk meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses mengajar-belajar, perlu secara terus menerus mendapat perhatian dari penanggung jawab sistem pendidikan, yang dalam hal ini adalah kepala sekolah. Dengan demikian, dalam upaya memberdayakan guru, kepala sekolah harus mampu menolong para guru dan staf administrasi untuk mencapai tujuan bersama, memberi kesempatan kepada para guru untuk mengemukakan gagasan, membangkitkan semangat kerja yang tinggi, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman dan penuh semangat.

Iklim dan kondisi lingkungan tempat kerja di sekolah itu harus dirasakan enak/nyaman, yang membuat betah/keras, suasana yang akrab, terbuka dan menggairahkan untuk melaksanakan tugas kewajibannya. Kegiatan pemberdayaan guru maupun staf lain di sekolah dapat dilakukan kepala sekolah dengan memberi kesempatan kepada mereka untuk secara maksimal meningkatkan pelayanan kepada para pelanggannya, yakni para siswa.

#### **e. Membentuk Tim Kerja yang Efektif**

Sinergi dalam manajemen merupakan hal yang sangat vital karena mengandung arti pengerahan seluruh sumber daya organisasi yang selaras, serasi, dan seimbang untuk mencapai tujuan yang optimal, efektif, efisien dan memuaskan.

Kepala sekolah sebagai pimpinan dapat mencapai kondisi selaras, serasi, seimbang, hal ini merupakan suatu seni tersendiri, sebab sangat tergantung pada

kemampuan atau profesionalisme serta tantangan yang dihadapi, baik bersifat internal maupun eksternal. Triguno (1997:73) mengatakan, secara teknis operasional, selaras itu mengandung arti semua orang dalam organisasi paham akan tujuan falsafah, visi, misi organisasi yang bersangkutan. Selanjutnya serati bermakna setiap orang yang terkait dalam organisasi tersebut ikut aktif sesuai struktur dan fungsinya mengatur strategi operasional dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Peningkatan kualitas menuntut kerja keras, menuntut orang bekerja secara harmoni. Untuk itu paling baik disekati dengan bekerja sama dengan orang lain. Model manajemen kualitas strategik dari Miller, Dower dan Innis yang dikutip oleh Sallis (1993:87) menganggap tim sebagai blok bangunan yang penting untuk menghantar kualitas pendidikan. Karenanya perlu dibentuk tim kerja yang kompak dan yang bekerja secara efektif. Dengan adanya tim, segala pekerjaan bisa berjalan lancar. Tim menambah keuntungan keterlibatan jumlah orang-orang yang banyak dalam proses kualitas total, dan menjadi penggerak peningkatan kualitas. Dalam proses pendidikan di sekolah, tim dipandang mempunyai sejumlah fungsi penting, bertanggung jawab atas kualitas pembelajaran, bertanggung jawab atas pemanfaatan waktu mengajar, menjadi kendaraan untuk memonitor, mengevaluasi, dan meningkatkan kualitas, serta sebagai saluran informasi bagi manajemen untuk perubahan yang diperlukan supaya pemenuhan kewajiban meningkat.

Keberhasilan kepala sekolah sangat ditentukan oleh hasil kerja para pembantunya sebagai suatu tim work. Terbentuknya tim kerja yang efektif banyak dipengaruhi oleh iklim kerja yang ada. Iklim kerja di sekolah menurut Silver yang

dikutip oleh Made Pidarta (1995:54), suatu perpaduan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan interaksi perilaku guru-guru. Selanjutnya dikatakan bahwa aspek-aspek perilaku kepala sekolah ialah pertama menciptakan jarak/hubungan pergaulan, ke dua menekankan pada produksi sekolah, ke tiga membuat persahabatan, dan ke empat mempertimbangkan individualitas/kemanusiaan.

Iklim kerja yang dapat mendukung terbentuknya tim kerja yang efektif di sekolah dipengaruhi oleh banyak hal. Beberapa di antaranya adalah penempatan personalia (guru), pembinaan antar hubungan dan komunikasi, dinamisasi dan penyelesaian konflik, pemanfaatan informasi, dan peningkatan lingkungan kerja (Made Pidarta, 1995:56).

Lingkungan kerja bagi guru di sekolah selain di kelas, dapat terjadi di ruang guru, di perpustakaan, di laboratorium, dan lain-lain. Masing-masing lingkungan tersebut membutuhkan perlengkapan sendiri dan penataan tersendiri pula. Kepala sekolah hendaknya selalu mengevaluasi tingkatan efektivitas penggunaan lingkungan kerja, serta tingkat kebermanfaatan alat-alat pendukung kerja guru yang tersedia di masing-masing lingkungan kerja tersebut.

Kebijakan kepala sekolah tersebut di atas sangat diperlukan sebagai seorang pimpinan sebagaimana yang dikemukakan oleh Newton dan Tarrant (1992:120):

*Articulating policies that have little impact on practice leads to cynicism. There may be strong opportunistic reasons for policy statements. They can give the illusion that something is happening, that somebody is in change. They can reflect external pressures, may be tied to resource provision, or may express a management hope that something will happen if it is put in a policy.*

(Kebijakan-kebijakan yang dikumandangkan yang berdampak kecil pada pelaksanaannya akan mengarah pada dinisme. Mungkin ada alasan-alasan



opportunis kuat untuk pernyataan-pernyataan kebijakan. Pernyataan-pernyataan tersebut dapat memberi gambaran bahwa sesuatu terjadi, bahwa seseorang sedang berubah. Pernyataan-pernyataan tersebut dapat mencerminkan tekanan eksternal, mungkin bertalian dengan pembagian sumber daya, atau bisa saja menyatakan harapan manajemen bahwa sesuatu akan terjadi bila dimasukkan dalam suatu kebijakan.

Hasil akhir kebijakan-kebijakan kepala sekolah biasanya bersifat politis, walau telah diupayakan bertahun-tahun untuk membuat manajemen sekolah non partisan. Para profesional mungkin merasa bahwa kebijakan yang muncul dari dasar kekuatan politik dapat bersifat divisit dan sekolah yang tidak mencerminkan konsensus akan menghadapi keterasingan antar kelompok orangtua, anak dan masyarakat luas. Hal tersebut merupakan refleksi negatif pengambilan kebijakan namun dapat memiliki hasil keluaran baru dan komitmen berubah pada suatu skala waktu.

Pengambilan kebijakan dapat juga mengarah pada suatu keputusan tentang tindakan sehingga pembangunan/pengembangan dapat dilaksanakan dan disertakan ke dalam pengembangan jangka panjang.

Dalam buku Panduan Manajemen Sekolah (Depdiknas, 2000:13), disebutkan prinsip kepemimpinan yang perlu dipahami dan dilaksanakan oleh kepala sekolah dalam mengembangkan sekolah yang dipimpinnya, yaitu:

- a. *Konstruktif*, artinya kepala sekolah harus mendorong dan membina setiap staf untuk berkembang secara optimal.
- b. *Kreatif*, artinya kepala sekolah harus selalu mencari gagasan dan cara baru dalam melaksanakan tugasnya.
- c. *Partisipatif*, artinya mendorong keterlibatan semua pihak yang terkait dalam setiap kegiatan di sekolah.

- d. *Kooperatif*, artinya mementingkan kerja sama dengan staf dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan.
- e. *Delegatif*, artinya berupaya mendelegasikan tugas kepada staf, sesuai dengan deskripsi tugas/jabatan serta kemampuan mereka.
- f. *Integratif*, artinya selalu mengintegrasikan semua kegiatan, sehingga dihasilkan sinergi untuk mencapai tujuan sekolah.
- g. *Rasional dan obyektif*, artinya dalam melaksanakan tugas atau bertindak selalu berdasarkan pertimbangan rasio dan obyektif.
- h. *Pragmatis*, artinya dalam menetapkan kebijakan atau target, kepala sekolah harus mendasarkan pada kondisi dan kemampuan nyata yang dimiliki sekolah.
- i. *Keteladanan*, artinya dalam memimpin sekolah kepala sekolah dapat menjadi contoh yang baik.
- j. *Adaptabel dan flexible*, artinya kepala sekolah harus dapat beradaptasi dan fleksibel dalam menghadapi situasi baru dan juga menciptakan situasi kerja yang memudahkan staf untuk beradaptasi.

Berdasarkan prinsip-prinsip kepemimpinan tersebut di atas, kepala sekolah harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan agar berhasil dengan baik. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang harus diterapkan tergantung kepada situasi dan kondisi staf yang dipimpinnya. Jika menghadapi staf yang memiliki kemampuan baik dan motivasi kerja juga baik, maka gaya kepemimpinan *delegatif* paling efektif. Artinya kepala sekolah lebih banyak memberikan dukungan dan mendelegasikan tugas dan wewenang kepada staf. Jika menghadapi staf yang memiliki kemampuan kerja yang baik, tetapi motivasi kerjanya kurang, maka gaya kepemimpinan *partisipatif* paling efektif. Artinya, kepala sekolah berpartisipasi aktif dalam mendorong staf untuk menggunakan kemampuannya secara optimal. Jika menghadapi staf yang memiliki kemampuan yang kurang baik, tetapi memiliki motivasi kerja baik, maka gaya kepemimpinan *konsultatif* paling efektif. Artinya, kepala sekolah banyak memberikan bimbingan sehingga kemampuan staf secara bertahap meningkat. Jika menghadapi staf yang memiliki kemampuan yang kurang baik dan motivasi kerja juga kurang baik, maka gaya kepemimpinan

*instruktif* paling efektif. Artinya, kepala sekolah lebih banyak memberi petunjuk yang spesifik dan secara ketat mengawasi staf dalam mengerjakan tugasnya.

## **B. Kerangka Berpikir**

### **A. Kontribusi Kecerdasan Emosional dalam Interaksi Sosial dengan Kinerja Guru**

Kecerdasan emosional dalam interaksi sosial dianggap dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja guru, karena dengan memiliki kecerdasan emosional dalam interaksi sosial yang tinggi dapat diharapkan mampu memotivasi diri, jika mengalami penurunan kinerja. Selain itu dengan memiliki kecerdasan emosional dalam interaksi sosial yang tinggi dapat membantu guru lain yang mengalami kinerja rendah sehingga terbentuk suatu lingkungan yang berkinerja tinggi, yang secara tidak langsung akan kembali menguatkan kinerja mereka.

### **B. Kontribusi Persepsi Tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru**

Unsur manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru mempunyai hubungan yang erat. Dengan adanya unsur manajerial yang baik dalam arti pemimpin yang dapat mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan bawahannya juga seorang pemimpin harus dapat menimbulkan atau menciptakan suasana senang, tenang, kecintaan dan kerja sama di antara para guru, maka di lain pihak akan timbul kinerja yang baik pula. Dengan kata lain, bahwa guru yang dalam mengelola pembelajaran dengan baik maka akan menghasilkan hasil yang baik, tetapi di dalam pelaksanaannya tergantung dari pimpinan yang menggerakkan serta

mengarahkan guru yang melaksanakan proses pembelajaran. Sebab pimpinan merupakan seseorang yang bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan tugas-tugas yang diembannya. Dengan adanya fungsi manajerial yang baik dalam organisasi dengan sendirinya apabila ada penyimpangan segera dapat diketahui dan kesalahan yang terjadi tidak berkelanjutan serta guru dapat bekerja dengan baik sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Keteladanan kepala sekolah atau sikap positif dari kepala sekolah akan sangat berpengaruh untuk menumbuhkan kinerja guru yang tinggi, karena sudah merupakan kewajiban kepala sekolah untuk menumbuhkan dan memelihara iklim kerja yang sehat agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

### **C. Kontribusi Kecerdasan Emosional dalam Interaksi Sosial dan Persepsi Tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru**

Kemampuan mengajar guru adalah kulminasi dari proses perolehan atau kompetensi yang dicapai melalui kecerdasan emosional dalam interaksi sosial, dan berkat kemampuan manajerial kepala sekolah yang memadai. Faktor-faktor tersebut diduga tidak bekerja sendiri-sendiri, tetapi lebih merupakan proses panjang yang berdimensi waktu yang interaktif, saling melengkapi dan memperkuat. Kecerdasan Emosional dalam Interaksi Sosial lebih bersifat hubungan antar pribadi, baik dengan kepala sekolah, guru, karyawan, maupun kepada siswanya. Selain kecerdasan emosional dalam interaksi sosial, keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas juga ditentukan oleh kemampuan manajerial kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang potensial dapat meningkatkan semangat kerja guru dalam mengelola pembelajaran.

Uraian di atas menunjukkan bahwa kedua faktor di atas yaitu: kecerdasan emosional dalam interaksi sosial dan persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah secara bersama-sama memberikan kontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru.

### **C. Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Ada kontribusi yang signifikan kecerdasan emosional dalam interaksi sosial terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Wonogiri.
2. Ada kontribusi yang signifikan persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Wonogiri.
3. Ada kontribusi yang signifikan kecerdasan emosional dalam interaksi sosial dan persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Wonogiri.

## BAB III

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### A. Tempat dan Waktu Penelitian

##### **1. Tempat Penelitian**

*Penelitian ini mengambil tempat SMA Negeri Kecamatan Kota Wonogiri Tahun Pelajaran 2005/2006.*

##### **2. Waktu Penelitian**

Waktu yang penulis gunakan untuk melaksanakan penelitian ini adalah pada semester genap tahun pelajaran 2005/2006. Adapun perincian jadwal kegiatan penelitian sebagai berikut:

**Tabel 3.1. Jadwal Kegiatan Penelitian**

No.	Tanggal	Kegiatan
1	2 Januari 2006	Mengajukan Proposal
3	9 Januari 2006	Pengeesahan Proposal
4	16 Januari 2006	Penyusunan Instrumen

5	23 2006	Januari	Pengesahan Instrumen
6	1 2006	Pebruari	Penyelesaian Ijin Penelitian
7	20 2006	Pebruari	Uji Coba Instrumen
8	27 2006	Pebruari	Analisis Data Uji Coba
9	1 Maret 2006		Pelaksanaan Penelitian
10	13 2006	Maret	Analisis Data Penelitian
11	3 April 2006		Penyusunan

## B. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian yang penulis lakukan dengan menggunakan metode deskriptif korelasional, karena penelitian ini tertuju pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang yaitu untuk mengetahui kontribusi kecerdasan emosional dalam intraksi sosial dan persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru di SMA Negeri Kota Wonogiri.

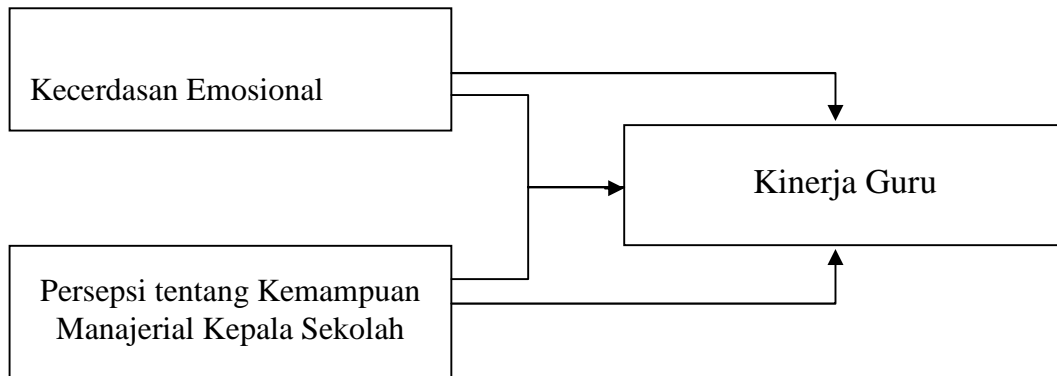
### 1. Variabel Penelitian

Yang menjadi variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel Bebas (Variabel Prediktor)
  - 1) Kecerdasan Emosional dalam Interaksi Sosial ( $X_1$ )
  - 2) Persepsi tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah ( $X_2$ )
- b. Variabel Terikat (Variabel Respon)

- Kinerja Guru (Y)

Hubungan ketiganya bila digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1

Model hubungan antar variabel penelitian mengenai Kinerja guru di SMA Negeri Kota Wonogiri

Keterangan:

- $X_1$  = Kecerdasan Emosional dalam Interaksi Sosial
- $X_2$  = Persepsi tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah
- $Y$  = Kinerja Guru

## 2. Definisi Operasional Variabel

### a. Kecerdasan Emosional dalam Interaksi Sosial

Kecerdasan emosional dalam interaksi sosial adalah kecakapan untuk mengenali dan memahami emosi, dan selanjutnya menggunakan menerapkan secara efektif kekuatan dan ketajaman emosi sebagai sumber kekuatan, informasi dan pengaruh yang diwujudkan dalam bentuk perilaku membina hubungan dengan orang lain yang mencakup empati dan keterampilan sosial. Data mengenai kecerdasan emosional dalam interaksi sosial berbentuk skor



dengan skala interval. Untuk mendapatkan data tentang kecerdasan emosional digunakan angket dengan tipe pilihan.

**b. Persepsi tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah**

Persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah adalah tanggapan guru terhadap cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa, dan pihak lain yang terkait, untuk bekerja/berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Data mengenai persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah berbentuk skor dengan skala interval untuk mendapatkan data tentang persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah digunakan angket dengan tipe pilihan

**c. Kinerja Guru**

Kinerja guru di sekolah sebagai suatu profesi kerja adalah merupakan suatu kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaannya yakni dalam pelaksanaan program kerja, yang didorong oleh adanya faktor kreativitas, kerja sama, loyalitas, disiplin, keselamatan kerja dan tanggung jawab. Teknik yang digunakan untuk mengungkap data kinerja guru adalah Lembar Penilaian Kinerja Guru (LPKG) yang diadopsi dari Usman (2000:119) yang terdiri dari: lembar penilaian penyusunan rencana pengajaran atau satuan pelajaran (LPKG-1), lembar penilaian kegiatan belajar mengajar (LPKG-2) dan lembar penilaian hubungan antarpribadi (LPKG-3)

## **C. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri Kota Wonogiri. Berdasarkan data yang ada, jumlah SMA Negeri Kota Wonogiri ada 3 sekolah dan jumlah guru ada 156 orang, terdiri dari SMA Negeri 1 = 50 guru, SMA Negeri 2 = 48 guru, dan SMA Negeri 3 = 58 guru.

## **2. Sampel**

Anggota sampel penelitian diambil 30% dari jumlah populasi, yaitu SMA Negeri 1 = 15 guru, SMA Negeri 2 = 14 guru, dan SMA Negeri 3 = 17 guru. Jadi jumlah sampel = 46 guru diambil dengan teknik *Proporsional Random Sampling* dan selebihnya dijadikan anggota tryout penelitian. Sebagaimana yang dikemukakan Suharimi Arikunto (2003:107), “jika subyeknya besar (lebih dari 100) dapat diambil antara 10-15% atau lebih.”

## **D. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Metode Angket**

Angket merupakan salah satu teknik pengumpul data yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden (orang yang dimintai keterangan). Menurut Suharsimi Arikunto (2003:128) mengemukakan bahwa: “angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.” Dalam penelitian ini memilih alat pengumpul data angket dikarenakan merupakan teknik komunikasi secara tidak langsung dalam rangka pengumpul data kecerdasan emosional dalam interaksi sosial dan persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah.

Materi yang diungkap melalui angket kecerdasan emosional dalam interaksi sosial terdiri dari indikator kecakapan/kecerdasan pribadi dan indikator kecakapan/kecerdasan sosial. Indikator kecakapan/kecerdasan pribadi meliputi: kesadaran diri, pengaturan diri, memotivasi diri. Sedangkan indikator kecakapan/kecerdasan sosial meliputi: empati dan keterampilan sosial.

Materi yang diungkap melalui angket persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah meliputi indikator-indikator: inisiatif kepala sekolah, daya tarik kepala sekolah, kemampuan berkomunikasi, kemampuan di dalam memelopori, kemampuan di dalam mengembangkan loyalitas, dan kemampuan menggerakkan orang lain.

Penilaian terhadap serangkaian pertanyaan angket kecerdasan emosional dalam interaksi sosial yang telah dijawab oleh responden menggunakan norma penilaian sebagai berikut:

1. Pertanyaan yang bersifat positif jika jawabannya:

- |                        |           |
|------------------------|-----------|
| a. Sangat Setuju       | Skornya 4 |
| b. Setuju              | Skornya 3 |
| c. Tidak Setuju        | Skornya 2 |
| d. Sangat Tidak Setuju | Skornya 1 |

2. Pertanyaan yang bersifat negatif jika jawabannya:

- |                        |           |
|------------------------|-----------|
| a. Sangat Setuju       | Skornya 1 |
| b. Setuju              | Skornya 2 |
| c. Tidak Setuju        | Skornya 3 |
| d. Sangat Tidak Setuju | Skornya 4 |

Penilaian terhadap serangkaian pertanyaan angket persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah yang telah dijawab oleh responden menggunakan norma penilaian sebagai berikut:

1. Pertanyaan yang bersifat positif jika jawabannya:
  - a. Nilainya 3
  - b. Nilainya 2
  - c. Nilainya 1
2. Pertanyaan yang bersifat negatif jika jawabannya:
  - a. Nilainya 1
  - b. Nilainya 2
  - c. Nilainya 3

## **2. Lembar Penilaian Kinerja Guru**

Teknik yang digunakan untuk mengungkap data kinerja guru adalah Lembar Penilaian Kinerja Guru (LPKG) yang diadopsi dari Moh. Uzer Usman (2000:119) yang terdiri dari: lembar penilaian penyusunan rencana pengajaran atau satuan pelajaran (LPKG-1), lembar penilaian kegiatan belajar mengajar (LPKG-2) dan lembar penilaian hubungan antarpribadi (LPGK-3). Aspek yang diukur adalah merencanakan pengajaran, melaksanakan pengajaran dan hubungan pribadi. Semua aspek tersebut diukur dengan indikator yang telah ditetapkan yang dapat menunjukkan aspek tersebut. Tiap indikator diukur melalui deskriptor yang tampak dalam tiap aspek yang diukur.

Setiap indikator dari setiap aspek dinilai berdasarkan salah satu diantara kemungkinan berikut:

Pertama, langsung didasarkan pada angka-angka deskriptor, dengan memperhatikan kesesuaian kinerja guru yang tampak dan skala deskriptor yang telah

disediakan. Bila kinerja guru yang tampak sesuai dengan deskriptor berskala 1, maka tingkat kinerja guru dalam indikator itu adalah satu. Bila kinerja guru yang tampak sesuai dengan deskriptor berskala 2, maka tingkat kinerja guru dalam indikator itu adalah dua. Bila kinerja guru yang tampak sesuai dengan deskriptor berskala 3, maka tingkat kinerja guru dalam indikator itu adalah tiga. Bila kinerja guru yang tampak sesuai dengan deskriptor berskala 4, maka tingkat kinerja guru dalam indikator itu adalah empat. Bila kinerja guru yang tampak sesuai dengan deskriptor berskala 5, maka tingkat kinerja guru dalam indikator itu adalah lima; contohnya sebagai berikut:

Indikator: 1.1 Menggunakan bahan pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum (GBPP)

Skala Penilaian	Penjelasan
1	Dalam rencana pembelajaran dicantumkan bahan pelajaran yang:
2	Tidak sesuai dengan kurikulum
3	Sesuai dengan kurikulum namun tidak dijabarkan
4	Sesuai dengan kurikulum, disertai dengan penjabaran
5	singkat
	Sesuai dengan kurikulum, disertai dengan penjabaran rinci
	Sesuai dengan kurikulum, disertai dengan penjabaran rinci
	dan jelas

Kedua, didasarkan pada skala penilaian deskriptor, dengan memperhatikan kesesuaian antara jumlah deskriptor kemampuan guru yang tampak dan skala penilaian yang telah disediakan. Bila tidak ada deskriptor kemampuan guru yang tampak atau diketemukan, maka tingkat kemampuan guru dalam indikator itu adalah satu. Bila ada satu deskriptor kemampuan guru yang tampak atau diketemukan, maka tingkat kemampuan guru dalam indikator itu adalah dua. Bila ada dua deskriptor kemampuan guru yang tampak atau diketemukan, maka tingkat

kemampuan guru dalam indikator itu adalah tiga. Bila ada tiga deskriptor kemampuan guru yang tampak atau diketemukan, maka tingkat kemampuan guru dalam indikator itu adalah empat. Bila ada empat deskriptor kemampuan guru yang tampak atau diketemukan, maka tingkat kemampuan guru dalam indikator itu adalah lima; contohnya sebagai berikut:

Indikator: 2.3 Menentukan sumber belajar

Untuk menilai butir menentukan sumber belajar perlu diperhatikan deskriptor seperti di bawah ini:

- a. Sumber belajar sesuai dengan tujuan.
- b. Sumber belajar sesuai dengan materi yang diajarkan.
- c. Sumber belajar sesuai dengan perkembangan/lingkungan siswa.
- d. Sumber belajar yang dicantumkan lebih satu jenis.

Skala Penilaian	Penjelasan
1	Dalam rencana pembelajaran : Tidak satu deskriptor pun yang tampak
2	Satu deskriptor tampak
3	Dua deskriptor tampak
4	Tiga deskriptor tampak
5	Empat deskriptor tampak

Rata-rata skala nilai dari seluruh indikator yang diskala dan tercakup di dalam suatu kemampuan, merupakan nilai atau tingkat kompetensi mendesain sistem pembelajaran.

Sebelum pengukuran peneliti sudah memahami sesuai deskriptor yang terdapat pada indikator dalam LPKG yang terdiri dari jenis deskriptor: (1) Deskriptor yang paralel, penilaian tergantung dari deskriptor yang tampak. (2)

Deskriptor yang memiliki nilai sendiri-sendiri yang disebut skala deskriptor, penilaiannya tergantung pada salah satu deskriptor yang tampak.

## E. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas Instrument

Uji validitas instrumen yang berupa angket dengan uji validitas butir atau validitas item, yaitu menghitung korelasi antara skor-skor yang diperoleh pada setiap butir dengan skor total masing-masing responden. Uji coba secara empirik menggunakan korelasi product moment dibantu fasilitas *SPSS for Windows Release 11* kepada 30 responden yang dijadikan anggota try out. Adapun rumus korelasi product moment sebagai berikut:

$$r = \frac{N\sum_{XY} - (\sum_X)(\sum_Y)}{\sqrt{\{N\sum_{X^2} - (X)NX - \{(\sum_Y)^2\}}}}$$

Keterangan:

r : Kofisien korelasi

x : Skor butir

y : Skor total

N : Jumlah sampel (Suharsimi Arikunto, 2003:146)

Dari hasil uji validitas instrumen kecerdasan emosional dalam interaksi sosial ( $X_1$ ) pada lampiran 5 halaman 113 yang terdiri dari 33 item pertanyaan, setelah dilakukan perhitungan uji validitas terdapat 3 item pertanyaan yang tidak valid, yaitu item nomor 9, 15, dan 27. Untuk mengetahui hasil keseluruhan rangkuman uji validitas dapat dilihat pada lampiran 4 halaman 96.

Dari hasil uji validitas instrumen persepsi tentang kemampuan manajerial kepalasekolah ( $X_2$ ) pada lampiran 5 halaman 113 yang terdiri dari 36 item pertanyaan, setelah dilakukan perhitungan uji validitas terdapat 2 item soal yang tidak valid, yaitu item nomor 11 dan 32. Untuk mengetahui hasil keseluruhan rangkuman uji validitas dapat dilihat pada lampiran 7 halaman 104.

## 2. Reliabilitas Instrument

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat menghasilkan hasil yang ajeg bila dilakukan pengukuran ulang kepada subyek yang sama. Untuk menguji reliabilitas digunakan teknik rumus alpha dan dibantu fasilitas *SPSS for Windows Release 11*. Adapun rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = varians total (Suharsimi Arikunto, 2003:171)

1. Pengujian reliabilitas instrumen menggunakan teknik Alpha dari Cronbach, karena instrumen kecerdasan emosional dalam interaiksi sosial dan persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah menggunakan skala berjenjang (Suharsimi Arikunto, 2003:78). Teknik ini menggambarkan konsistensi internal. Dengan uji reliabilitas instrumen maka akan diketahui taraf keajegan suatu instrumen dalam mengukur apa yang hendak diukur. Kriteria yang



digunakan untuk menentukan instrumen yang reliabel apabila memiliki koefisien reliabilitas sekurang-kurangnya 0,5 (Sutrisno Hadi, 2000:346).

2. Reliabilitas instrumen kecerdasan emosional dalam interaksi sosial ( $X_1$ ) menunjukkan bahwa besarnya koefisien adalah 0,8423 (lamp. 5 hal. 102). Dengan demikian koefisien reliabilitas angket kecerdasan emosional dalam interaksi sosial dinyatakan memenuhi kriteria yang ditentukan yaitu koefisien  $\text{Alpha} \geq 0,50$  ini berarti bahwa instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang sangat tinggi.

3. Reliabilitas instrumen persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa besarnya koefisien adalah 0,9031 (lamp. 8 hal. 110). Dengan demikian koefisien reliabilitas angket persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah dinyatakan memenuhi kriteria yang ditentukan yaitu koefisien  $\text{Alpha} \geq 0,50$  ini berarti bahwa instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang sangat tinggi.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Prasyarat**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Untuk menguji normalitas data digunakan rumus Chi-Kuadrat (Sutrisno Hadi, 2000:317) sebagai berikut:

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

Di mana:

$\chi^2$  = Harga Chi-Kuadrat yang diperoleh

$f_o$  = Frekuensi yang diobservasi di dalam sampel penelitian.

$f_h$  = Frekuensi yang diharapkan di dalam sampel penelitian.

### b. Uji Linieritas

Untuk menguji linieritas hubungan antara variabel digunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R_{jk} (Tc)}{R_{jk} (G)}$$

Di mana:

F = Bilangan untuk linearitas.

$R_{jk} (Tc)$  = Rerata jumlah kuadrat tuna cocok

$R_{jk} (G)$  = Rerata jumlah kuadrat kekeliruan (Nana Sudjana, 1998:355).

### c. Uji multikolinieritas

Multikolinieritas adalah adanya suatu hubungan linier yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas (Mudrajad Kuncoro, 2001:114).

Menurut Gujarati menegaskan bila korelasi antara dua variabel bebas melebihi 0,8 maka multikolinieritas menjadi masalah yang serius (dalam Mudrajad Kuncoro, 2001:114). Jadi maksud multikolinieritas adalah antara variabel bebas tidak boleh terjadi hubungan yang terlalu kuat. Penghitungan multikolinieritas menggunakan regresi dengan bantuan program olah data *SPSS for Windows release 11*.

## 2. Teknik Analisis Data

Teknik analisis statistik digunakan peneliti untuk memperoleh gambaran yang konkrit tentang: (1) kecerdasan emosional dalam interaksi sosial, (2) persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah, dan (3) kinerja guru SMA Negeri Kota Wonogiri.

Teknik analisis statistik yang digunakan adalah dengan Regresi Berganda (Sutrisno Hadi, 2001:21) dengan bantuan program olah data *SPSS for windows release 11* persamaan regresi tiga prediktor adalah:

$$Y = a_1X_1 + a_2X_2 + k$$

dimana:

Y = Kriteria (kinerja guru)

X<sub>1</sub> = prediktor 1 (kecerdasan emosional dalam interaksi sosial)

X<sub>2</sub> = prediktor 2 (persepsi kemampuan manajerial kepala sekolah)

a<sub>1</sub> = koefisien prediktor x<sub>1</sub>

a<sub>2</sub> = koefisien prediktor x<sub>2</sub>

k = bilangan konstan.

Perhitungan analisis yang memanfaatkan program olah data *SPSS for windows release 11* ini, statistik uji yang digunakan adalah:

a. Uji Korelasi Product Moment

Statistik uji korelasi product moment, digunakan untuk menguji hipotesis (1), dan (2) dengan keputusan uji adalah:

Ho diterima jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$

*Ho ditolak jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$*

b. Uji F

Statistik uji F digunakan untuk menguji hipotesis (3), dengan keputusan uji adalah:

Ho diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$

Ho ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

c. Kontribusi Variabel Independen

1) Kontribusi Relatif

a) Prediktor x<sub>1</sub>

$$SR = \frac{a_1 \sum x_1 Y}{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y} \times 100\%$$

b) Prediktor  $x_2$

$$SR = \frac{a_2 \sum x_2 Y}{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y} \times 100\%$$

2) Kontribusi Efektif

a) Prediktor  $X_1$  :  $SE\% x_1 = SR\% x_1 \cdot R_2$

b) Prediktor  $X_2$  :  $SE\% x_2 = SR\% x_2 \cdot R_2$

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Deskripsi Data

Diskripsi data dilakukan agar diperoleh gambaran yang jelas mengenai hasil penelitian. Data yang ditampilkan dalam penelitian berasal dari variabel Kecerdasan Emosional dalam Interaksi Sosial ( $X_1$ ), variabel Persepsi tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah ( $X_2$ ), dan variabel Kinerja Guru (Y). Dari ketiga variabel tersebut dapat diuraikan dalam deskripsi data sebagai berikut:

##### 1. Kecerdasan Emosional dalam Interaksi Sosial

*Seperti telah dikemukakan di depan bahwa untuk mendapatkan data tentang kecerdasan emosional dalam interaksi sosial, dilakukan penyebaran sejumlah pertanyaan sebanyak 30 item dan disusun dalam bentuk angket yang dimintakan jawabannya kepada guru-guru SMA Negeri Kota Wonogiri, untuk 46 responden yang menjadi sampel.*

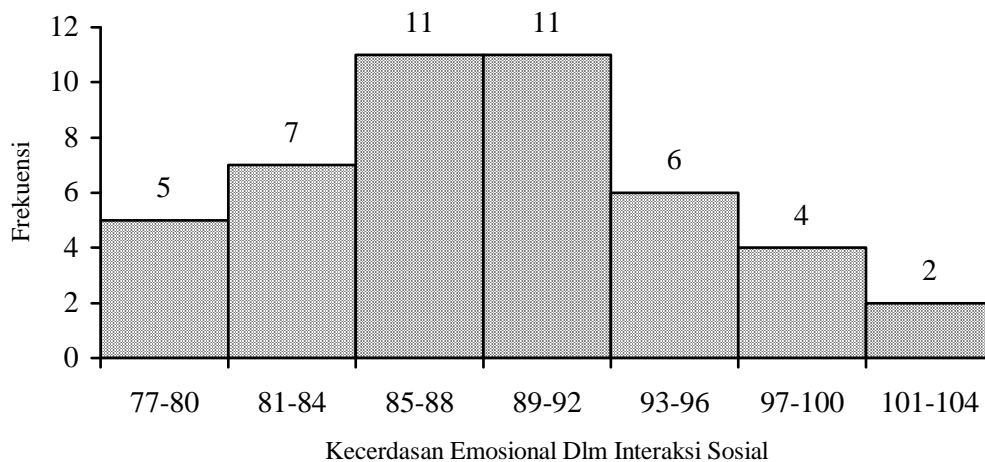
*Dari hasil pengumpulan data tentang kecerdasan emosional dalam interaksi sosial kemudian dijadikan deskripsi data (lampiran 16 halaman 145) diperoleh hasil sebagai berikut: (1) skor tertinggi 104; (2) skor terendah 77; (3) mean 88,63; dan (4) standar deviasi 6,64. Adapun sebaran frekuensi skor kecerdasan emosional dalam interaksi sosial dapat disajikan dalam bentuk tabel 4.1. berikut ini.*

*Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Skor Angket Kecerdasan Emosional dalam 65 aksi Sosial Guru-guru SMA Negeri Kota Wonog*

Kelas Interval	Frekuensi	Prosentase
----------------	-----------	------------

101 - 104	2	4,35%
97 - 100	4	8,70%
93 - 96	6	13,04%
89 - 92	11	23,91%
85 - 88	11	23,91%
81 - 84	7	15,22%
77 - 80	5	10,87%
	46	100,00%

*Jika disajikan dalam bentuk grafik histogram seperti terlihat pada gambar 4.1. sebagai berikut:*



Gambar 4.1. Grafik Histogram Skor Kecerdasan Emosional Dalam Interaksi Sosial.

## **2. Persepsi tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah**

Untuk mendapatkan data persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah, dilakukan penyebaran sejumlah pertanyaan sebanyak 34 item dan disusun dalam bentuk angket yang dimintakan jawabannya kepada guru-guru SMA Negeri Kota Wonogiri, untuk 46 responden yang menjadi sampel.

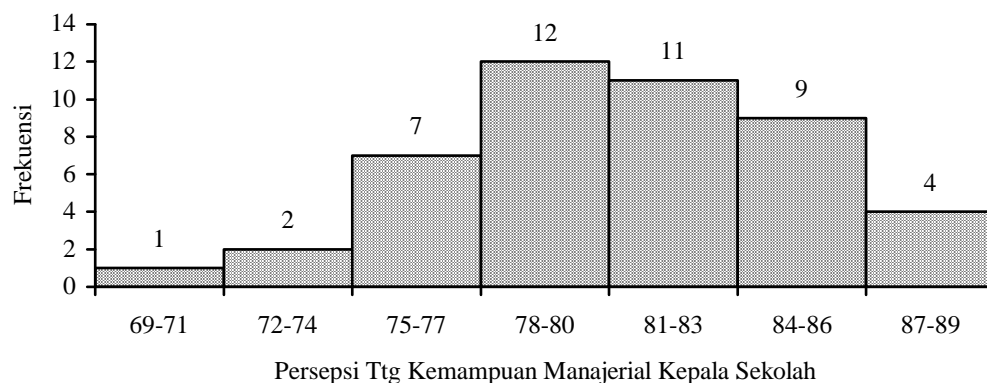
*Dari hasil pengumpulan data persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah kemudian dijadikan deskripsi data (lampiran 16 halaman 145) diperoleh hasil*

sebagai berikut: (1) skor tertinggi 89; (2) skor terendah 69; (3) mean 80,70; dan (4) standar deviasi 4,36. Adapun sebaran frekuensi skor persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah dapat disajikan dalam bentuk tabel 4.2. berikut ini.

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Skor Persepsi tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Kelas Interval	Frekuensi	Prosentase
87 - 89	4	8,70%
84 - 86	9	19,57%
81 - 83	11	23,91%
78 - 80	12	26,09%
75 - 77	7	15,22%
72 - 74	2	4,35%
69 - 71	1	2,17%
	46	100,00%

Jika disajikan dalam bentuk grafik histogram seperti terlihat pada gambar 4.2. sebagai berikut:



Gambar 4.2. Grafik Histogram Skor Persepsi tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah.

### 3. Kinerja Guru

Untuk mendapatkan data tentang kinerja guru diperoleh dari Lembar Penilaian Kinerja Guru (LPKG) yang diadopsi dari

Moh Uzer Usman (2000:119) yang terdiri dari: lembar penilaian penyusunan rencana pengajaran atau satuan pelajaran (LPKG-1), lembar penilaian kegiatan belajar mengajar (LPKG-2) dan lembar penilaian hubungan antarpribadi (LPGK-3).

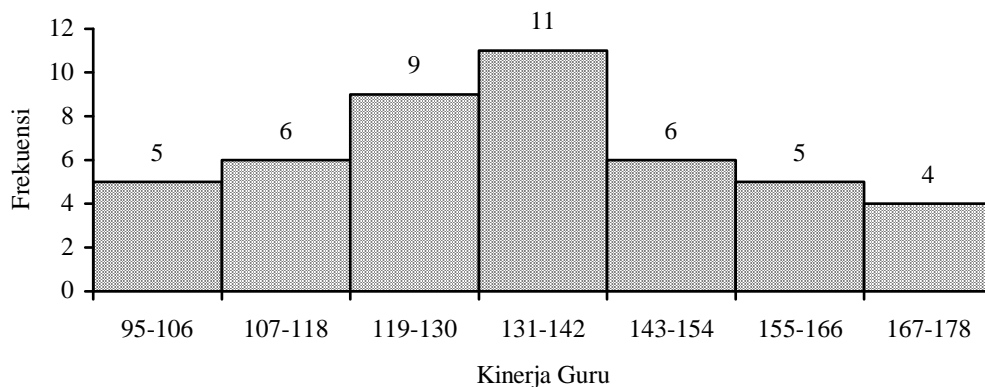
Dari hasil pengumpulan data tentang kinerja guru kemudian dijadikan deskripsi data (lampiran 16 halaman 145) diperoleh hasil sebagai berikut: (1) skor tertinggi 177; (2) skor terendah 95; (3) mean 134,33; dan (4) standar deviasi 22,08. Adapun sebaran frekuensi skor kinerja guru dapat disajikan dalam bentuk tabel 4.3. berikut ini.

Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru

Kelas Interval	Frekuensi	Prosentase
167 - 178	4	8,70%
155 - 166	5	10,87%
143 - 154	6	13,04%
131 - 142	11	23,91%
119 - 130	9	19,57%
107 - 118	6	13,04%
95 - 106	5	10,87%
	46	100,00%

Jika disajikan dalam bentuk grafik histogram seperti terlihat pada gambar 4.3. sebagai berikut:





Gambar 4.3. Grafik Histogram Skor Kinerja Guru.

Tabel 4.4. Rangkuman Diskripsi Data Penelitian

V ariabel	Mini mum	Maxi mum	Mean	Standar Deviasi
X <sub>1</sub>	77	104	88,63	6,64
X <sub>2</sub>	69	89	80,70	4,36
Y	95	177	134,3	22,08
			3	

## B. Pengujian Prasyarat Analisis

Dalam uji persyaratan analisis statistik parametrik, diuji persyaratan analisis normalitas, uji persyaratan linieritas dan uji multikolinieritas. Adapun uji persyaratan tersebut adalah sebagai berikut:

### 1. Uji Normalitas

#### a. Uji Persyaratan Normalitas Skor Kecerdasan Emosional dalam Interaksi Sosial

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas Lilliefors dengan bantuan *SPSS for windows release 11* terhadap data kecerdasan emosional dalam

interaksi sosial diperoleh nilai asymp. Sig. 0,985 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data kecerdasan emosional dalam interaksi sosial dalam distribusi normal. (Lampiran 17 halaman 152).

b. Uji Persyaratan Normalitas Skor Persepsi tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas Lilliefors dengan bantuan *SPSS for windows release 11* terhadap data persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah diperoleh nilai asymp. Sig. 0,486 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah dalam distribusi normal. (Lampiran 17 halaman 152).

c. Uji Persyaratan Normalitas Skor Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas Lilliefors dengan bantuan *SPSS for windows release 11* terhadap data kinerja guru diperoleh nilai asymp. Sig. 1,000 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data dalam distribusi normal. (lampiran 17 hal. 152).

Tabel 4.5. Rangkuman Hasil Uji Normalitas

Ubahan	Asymp. Sig (hasil perhitungan)	P. Kritis	Kesimpulan
X <sub>1</sub>	0.985	> 0.05	Normal
X <sub>2</sub>	0.486	> 0.05	Normal
Y	1,000	> 0.05	Normal

## 2. Uji Linieritas

### a. Uji Persyaratan Linieritas Skor Kecerdasan Emosional dalam Interaksi Sosial

Berdasarkan hasil perhitungan uji linieritas variabel  $X_1$  dengan menggunakan *One Way Anova* diperoleh  $F_{hitung}$  dari *lack of fits* = 1,196 memiliki signifikan sebesar 0,335 ( $0,335 > 0,05$ ), maka bentuk regresi linier. (Lampiran 18 halaman 153)

### b. Uji Persyaratan Linieritas Skor Persepsi tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil perhitungan uji linieritas variabel  $X_2$  dengan menggunakan *One Way Anova* diperoleh  $F_{hitung}$  dari *lack of fits* = 0,668 memiliki signifikan sebesar 0,786 ( $0,786 > 0,05$ ), maka bentuk regresi linier. (Lampiran 19 halaman 154).

**Tabel 4.6. Rangkuman Hasil Linieritas**

Ubahan	Asymp. Sig (hasil perhitungan)	P. Kritis	Kesimpulan
$X_1$ -Y	0.335	> 0.05	Linier
$X_2$ -Y	0.786	> 0.05	Linier

## 3. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dikerjakan dengan rumus Korelasi Product Moment dengan bantuan *SPSS for windows release 11* diperoleh harga korelasi sebesar 0,215 lebih kecil dari 0,8 ( $0,215 < 0,8$ ), maka tidak memiliki permasalahan multikolinieritas. (Lampiran 20 halaman 155)

### C. Pengujian Hipotesis

**Penelitian ini menggunakan uji analisis regresi ganda. Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui kontribusi kecerdasan emosional dalam interaksi sosial ( $X_1$ ), persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah ( $X_2$ ), terhadap kinerja guru ( $Y$ ) pada guru SMA Negeri Kota Wonogiri. Adapun hasil uji perhitungan analisis data sebagai berikut:**

#### 1. Uji Hipotesis Pertama

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang pertama, yaitu: “Ada kontribusi yang signifikan kecerdasan emosional dalam interaksi sosial terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Wonogiri.”

Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus Korelasi Product Moment dengan bantuan program *SPSS for windows release 11*, hasil perhitungan korelasi (lampiran 21 halaman 156) diperoleh nilai  $r_{x_1y}$  sebesar 0,474. Hasil perhitungan korelasi ini kemudian dikonsultasikan dengan nilai  $r_{tabel}$  pada  $N = 46$  dan  $TS = 5\%$  sebesar  $0,291$ . Karena  $r_{x_1y} > r_{tabel}$  atau  $0,474 > 0,291$  dan berdasarkan hasil perhitungan sumbangan Efektif (SE%) diperoleh hasil bahwa kecerdasan emosional dalam interaksi sosial memberikan kontribusi sebesar 18,30% (lampiran 22 halaman 159) terhadap kinerja guru, sedang 81,70% dikontribusi oleh faktor lain dan sumbangan relatif (SR%)  $X_1$  sebesar 47,62%. Berdasarkan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Ada kontribusi yang signifikan kecerdasan emosional dalam interaksi sosial terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Wonogiri” terbukti kebenarannya.

## 2. Uji Hipotesis Kedua

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang pertama, yaitu: “Ada kontribusi yang signifikan persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Wonogiri.”

Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus Korelasi Product Moment dengan bantuan program *SPSS for windows release 11*, hasil perhitungan korelasi (lampiran 21 halaman 156) diperoleh nilai  $r_{x_2y}$  sebesar 0,492. Hasil perhitungan korelasi ini kemudian dikonsultasikan dengan nilai  $r_{tabel}$  pada  $N = 46$  dan  $TS\ 5\%$  sebesar  $= 0,291$ . Karena  $r_{x_1y} > r_{tabel}$  atau  $0,492 > 0,291$  dan berdasarkan hasil perhitungan sumbangan Efektif (SE%) diperoleh hasil bahwa persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah memberikan kontribusi sebesar 20,13% (lampiran 22 halaman 159) terhadap kinerja guru, sedang 79,87% dikontribusi oleh faktor lain dan sumbangan relatif (SR%)  $X_2$  sebesar 52,38%. Berdasarkan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Ada kontribusi yang signifikan persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Wonogiri” terbukti kebenarannya.

## 3. Uji Hipotesis Ketiga

**Untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang ketiga, yaitu: “Ada kontribusi yang signifikan kecerdasan emosional dalam interaksi sosial dan persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Wonogiri.”**

**Berdasarkan hasil komputasi dengan program *SPSS for windows release 11* diperoleh  $R_{Y(1,2)} = 0,620$  (lampiran 21 halaman 157). Dari uji  $F$  diperoleh  $F_{req}\ 13,421$  ( $F_{hit} = 13,421 \geq F_{tabel} = 3,20$ ) dengan  $p\text{-value} = 0,000$ , sedangkan persamaan regresi berganda atau model hubungan antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y = -146,748 + 1,283X_1 +$**

**2,074X<sub>2</sub> signifikan secara statistik dan berdasarkan hasil perhitungan sumbangan Efektif (SE%) diperoleh hasil bahwa kecerdasan emosional dalam interaksi sosial dan persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah memberikan kontribusi sebesar 38,43% (lampiran 22 halaman 159) terhadap kinerja guru, sedang 61,57% dikontribusi oleh faktor lain diluar kecerdasan emosional dalam interaksi sosial dan persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah. Berdasarkan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi: “Ada kontribusi yang signifikan kecerdasan emosional dalam interaksi sosial dan persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Wonogiri” terbukti kebenarannya.**

Tabel 4.7. Ringkasan Hasil Analisis Data

Variabel	Uji Korelasi	Koefisien Korelasi	Critical Value N = 46	Keterangan
X <sub>1</sub> - Y	Product Moment	0,474	0,291	Signifikan
X <sub>2</sub> - Y	Product Moment	0,492	0,291	Signifikan
X <sub>1</sub> +X <sub>2</sub> -Y	Regresi Ganda	R <sub>y12</sub> = 0,620 R <sup>2</sup> = 0,384 F <sub>hit</sub> = 13,421	3,20	Model hubungan Y = -146,748+1,283X <sub>1</sub> +2,074X <sub>2</sub> Signifikan secara statistik

#### D. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil analisis data terlihat bahwa kecerdasan emosional dalam interaksi sosial memiliki kontribusi yang positif terhadap kinerja guru. Hasil perhitungan dengan koefisien jalur, diperoleh koefisien langsung sebesar 0,474 yang jauh melampaui batas minimal kriteria penolakannya sebesar 0,291. Secara umum dapat dinyatakan bahwa makin tinggi tingkat

kecerdasan emosional dalam interaksi sosial yang dimiliki guru maka makin tinggi pula kontribusinya terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Wonogiri.

Kecerdasan emosional berhubungan erat dengan keinginan individu untuk mengatasi rintangan, melatih kekuatan, mengerjakan sesuatu yang sulit dengan baik, cepat dan memuaskan. Jadi, seorang guru yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi akan mampu mengatasi kesulitan-kesulitan yang timbul dari setiap proses belajar mengajar yang dihadapi baik di kelas maupun di lingkungannya dan guru akan berbuat semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, serta apabila diharapkan pada tugas-tugas yang kompleks cenderung semakin baik dalam melaksanakannya.

Dengan kecerdasan emosional yang tinggi yang dimiliki oleh seorang guru akan cenderung bertindak kreatif dan inovatif, bertindak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, ingin selalu menambah pengetahuan dengan memanfaatkan lingkungan dan sumber daya yang ada, memiliki tanggung jawab yang besar dalam menyelesaikan tugas.

Dari hasil analisis data terlihat bahwa persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah memiliki kontribusi yang positif terhadap kinerja guru. Hasil perhitungan dengan koefisien jalur, diperoleh koefisien langsung sebesar 0,492 yang jauh melampaui batas minimal kriteria penolakannya sebesar 0,291. Secara umum dapat dinyatakan bahwa makin tinggi tingkat persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah

**maka makin tinggi pula kontribusinya terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Wonogiri.**

**Pelaksanaan fungsi manajerial kepala sekolah mempunyai hubungan positif dengan kinerja guru yang memberikan Sumbangan Efektif sebesar 20,13%. Pelaksanaan fungsi manajerial kepala sekolah cenderung meningkat, sejalan dengan kehidupan guru khususnya yang berkaitan dengan kinerja secara langsung akan berhubungan erat dengan masalah aspek manajerial yakni selalu berhubungan yang satu dengan yang lain. Melalui kerjasama baik yang dilakukan secara kelompok seperti seminar-seminar maupun kepelatihan ini semua dapat mendukung pengembangan kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran. Jadi keberhasilan kinerja guru tidak mutlak dipengaruhi oleh faktor kecerdasan emosional guru, namun keterlibatan dan loyalitas pimpinan yang ditunjukkan melalui kegiatan dalam organisasi sangat mendukung pengembangan wawasan guru sehingga kinerja mereka juga diharapkan ada peningkatan.**

Pimpinan yang menyenangkan adalah pimpinan yang membuat bawahan merasa respek dan hormat kepadanya serta tidak segan-segan untuk melaksanakan tugas yang diembannya. Sikap penampilan pimpinan yang selalu membuat bawahan senang akan berdampak positif dan menciptakan iklim kondusif di tempat kerja, sehingga menunjang pencapaian tujuan.

**Dari hasil analisis data terlihat bahwa kecerdasan emosional dalam interaksi sosial dan persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah memiliki hubungan dengan kinerja guru koefisien probabilitas sebesar 0,000 dapat dinyatakan bahwa regresi tersebut benar-benar positif dan sangat signifikan. Dengan demikian hipotesis Nihil ditolak. Ini berarti kecerdasan emosional dalam interaksi sosial dan persepsi guru tentang kemampuan**



**manajerial kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru SMA Negeri Kota Wonogiri.**

**Secara bersama-sama kecerdasan emosional dalam interaksi sosial dan persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah mempunyai kontribusi positif terhadap kinerja guru sebesar 38,43% terhadap kinerja guru. Hal ini berarti 38,43% varians kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional dalam interaksi sosial ( $X_1$ ) dan persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah ( $X_2$ ), dan sisanya 61,57% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti antara lain: disiplin kerja, motivasi kerja, kreativitas guru, kepuasan kerja, kemampuan kognitif, dan lain-lain.**

#### E. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang ada dalam penelitian ini hendaknya diperhatikan, agar tidak terjadi kekeliruan dalam penggunaan hasil penelitian. Selain itu disadari juga bahwa dalam pelaksanaan penelitian inipun tidak terlepas dari beberapa kelemahan, oleh karena itu sebelum dikaji lebih lanjut implikasi dari penelitian ini, perlu terlebih dahulu dikemukakan keterbatasan dan kelemahan yang ada. Keterbatasan dan kelemahan tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Kurang pemahaman dari responden tentang tujuan dari angket yang disebar, sehingga besar kemungkinan responden memberikan jawaban secara tidak serius.
2. Kecenderungan responden menjawab kuesioer yang diberikan dengan tidak sungguh-sungguh.
3. Keterbatasan kemampuan yang dimiliki peneliti karena masih kurangnya pengetahuan.

## ***BAB V***

### ***KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN***

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab IV dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada kontribusi yang signifikan antara kecerdasan emosional dalam interaksi sosial terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Wonogiri. Semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional dalam interaksi sosial yang dimiliki guru maka makin tinggi pula pengaruhnya terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Wonogiri.
2. Ada kontribusi yang signifikan antara persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Wonogiri. Semakin tinggi persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah maka semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Wonogiri.
3. Ada kontribusi bersama-sama yang signifikan antara kecerdasan emosional dalam interaksi sosial dan persepsi tentang manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Wonogiri. Variabel kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional dalam interaksi sosial ( $X_1$ ) dan persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah ( $X_2$ ) sebesar 38,43%, dan sisanya 61,57% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti antara lain: disiplin kerja, motivasi kerja, kreativitas guru, kepuasan kerja, kemampuan kognitif, dan lain-lain.

B. 79 si

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dikemukakan implikasi hasil penelitian sebagai berikut:

1. Dengan adanya kontribusi yang signifikan kecerdasan emosional dalam interaksi sosial, dan persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru, maka dapat memberikan petunjuk pada pihak yang terkait untuk mau dan mampu serta lebih memperhatikan kedua faktor tersebut, agar kinerja guru di SMA Negeri Kota Wonogiri, khususnya meningkat dan lebih baik.
2. Perlunya kecerdasan emosional dalam interaksi sosial, kecerdasan emosi guru seyogyanya dapat tumbuh dan berkembang melalui pengalaman pribadi maupun pengalaman sosial dan mampu meningkatkan kecerdasan emosi guru

melalui pemantauan, peningkatan kualitas dan kuantitas faktor pendukung dan pendorong tumbuhnya kecerdasan emosi sampai terwujud sikap profesionalisme guru sebagai langkah penghayatan terhadap profesi keguruannya, sehingga tercipta kinerja guru yang berkualitas.

3. Perlunya fungsi manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru, tercapainya kinerja guru secara riil akan dapat berhasil dengan baik apabila salah satunya didukung oleh fungsi manajerial kepala sekolah. Pimpinan yang menyenangkan adalah pimpinan yang membuat bawahan merasa respek dan hormat kepadanya serta tidak segan-segan untuk melaksanakan tugas yang diembannya. Sikap penampilan pimpinan yang selalu membuat bawahan senang akan berdampak positif dan menciptakan iklim kondusif di tempat kerja, sehingga menunjang kinerja guru di SMA Negeri Kota Wonogiri.

### C. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan saran-saran sebagai berikut:

#### 1. Untuk Kepala Sekolah

Untuk meningkatkan kinerja guru perlu didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah yang memadai, oleh karena itu kepala sekolah diharapkan dapat menerapkan kebijakan-kebijakan yang dapat direspon oleh para guru sesuai dengan kewenangannya selaku kepala sekolah. Kepala sekolah perlu secara terus menerus melakukan pemantauan dan kerjasama yang baik dengan para guru, hal ini untuk mengetahui dan mendiagnosa berbagai kemajuan yang dicapai sekolah dalam proses pembelajaran.

#### 2. Untuk Guru

Lebih meningkatkan profesionalisme, hendaknya para guru dapat meningkatkan kecerdasan emosional dalam interaksi sosial, dan memiliki persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah. Guru berusaha meningkatkan kinerjanya sebagai wahana pengembangan profesionalisme guru, oleh karena itu diharapkan para guru memiliki kecerdasan emosional dalam interaksi sosial dan persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah yang tinggi khususnya untuk meningkatkan kinerjanya.

#### 3. Untuk Penelitian lebih lanjut

Para peneliti dapat mengadakan penyelidikan yang lebih cermat terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru terlepas dari faktor kecerdasan emosional dalam interaksi sosial dan persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ary Ginanjar Agustian. 2002. *Rahasia Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual: Emotional Spiritual Quotient (ESQ) Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*. Jakarta: Arga.
- Baron, Robert A. 1992. *Psychology*. Boston: Allyn and Bacon.
- Beck, C. Robert. 1990. *Motivation: Theories and Principles*. New York: Prentice-Hall Inc.
- Campbell, Linda. 1996. *Teaching and Learning Through Multiple Intelligences*. Massachusetts: A Simon and Schuster Company.
- Carlson, Neil R. 1992. *Foundation of Physiological Psychology*. Boston: Ally and Bacon.
- Cece Wijaya dan Tabrani Rusyan, A. 1992. *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Cooper, Robert K. dan Ayman Sawaf. 1998. *Executive EQ: Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Dadi Permadi. 1999. *Kepemimpinan Mandiri (Professional) Kepala Sekolah*, Bandung: PT Sarana Panca Karya.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2000. *Panduan Manajemen Sekolah*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Pendidikan Menengah Umum.
- Dick, Walter & Lou Carey. 1985. *The Systematic Design of Instruction*. Second edition. Glenview, Illinois: Scott, Foresman and Company.
- Goleman, Daniel. 1996. *Emotional Intellegence*. Diterjemahkan oleh Hermaya. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- \_\_\_\_\_. 1999. *Working With Emotional Intelligence*. Diterjemahkan oleh Alex Tri Kuncoro Widodo. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gronlund, Norman E. 2000. *Measurement and Evaluation in Teaching*. New York: Macmillan Publishing Company.

- Hills, Napoleon. 1995. *17 Prinsip Menggapai Prestasi Gemilang*. Bandung: Multi Media.
- Ibrahim Bafadal. 1992. *Supervisi Pengajaran: Teori dan Aplikasinya dalam Membina Profesional Guru*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jalaludin Rakhmat. 1994. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kartini Kartono. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali.
- Kelly, Joe. 1974. *Organizational Behaviour*. London: Richard D. Irwin Inc.
- Kemp, J. 1985. *The Instructional Design Process*. Diterjemahkan Asril Marjohan, Bandung: ITB, 1994.
- Made Pidarta. 1995. *Seri Manajemen Pendidikan: Peranan Sekolah Pada Pendidikan Dasar*. Jakarta: Grasindo.
- Miftah Thoha. 1993. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Mondy, R. Wayne & Shane R. Premeaux. 1993. *Management Concept, Practices, and Skills*. Boston: Allyn & Bacon.
- Mudrajad Kuncoro. 2001. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Muhammad Ali. 1996. *Guru dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Mulyasa, E. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandir. 1996. *Rancangan Sistem Pengajaran*, Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Moh. Uzer Usman. 2000. *Menjadi Guru Professional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nana Sudjana. 1998. *Teknologi Penelitian*. Jakarta: Radar Jaya Offset.
- Nasution, S. 1993. *Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Newton, Collin and Tony Tarrant. 1992. *Managing Change In School*. London: A Division Of Routledge, Chapman and Hall, Inc.
- Ngalim Purwanto. 1998. *Membina Hasrat Belajar di Sekolah*. Bandung: PT. Remaja Karya.
- \_\_\_\_\_. 2002. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurdjannah Taufiq dan Rukmini Barhana. 1999. *Pengantar Psikologi (Introduction Psychology)*. Jakarta: Erlangga.
- Patton. 1999. *EQ, Keterampilan Kepemimpinan untuk Melaksanakan Tugas dan Perubahan* (terjemahan Hermus). Jakarta: Mitra Media.

- Robbins, Stephen R. 1986. *Organizational Behaviour*. San Diego: Prentice/Hall International Inc.
- Sahertian, Piet A. 2000. *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Sallis, Edward. 1993. *Total Quality Management of Education*. London: Bidles Ltd, Guildford and Kings Lynn.
- Segal, Jeanne. 2001. *Raising Emotional Intelligence*. Diterjemahkan oleh Dian Paramesti Bahar. Jakarta: Citra Aksara.
- Sjafri Mangkuprawira. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Snelbecker, Gleen E. 1974. *Learning Theory, Instructional Theory, and Psychoeducational Design*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Soeharto. 1998. *Disain Instruksional: Sebuah Pendekatan Praktis untuk Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*. Jakarta: Depdikbud Dirjen Dikti P2LPTK.
- Sondang P. Siagian. 1997. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Stein, Steven J., dan Book, Howard E. 2002. *The EQ Edge: Emotional Intelligence and Your Success*. Diterjemahkan oleh Trinanda Rainy Januasari dan Yudhi Murtopo. Bandung: Kaifa.
- Sudirman, et al. 1996. *Ilmu Pendidikan*. Bandung: Remaja Karya.
- Suharsimi Arikunto. 2003. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sukari. 1999. "Studi Korelasi Antara Persepsi Widyaiswara Terhadap Jabatannya dan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Widyaiswara", *Jurnal Teknologi Pendidikan*. Nomor 1, Desember 1999.
- Sutrisno Hadi. 2000. *Statistik 1, 2, 3*. Yogyakarta: Andi Offset.
- \_\_\_\_\_. 2001. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Syaiful Bahri Djamarah. 1991. *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Timpe, Dale. 1998. *The Art and Science of Business Management Performance*. New York: KEND Publishing Inc.
- Tim Penyusun. 2002. *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Tesis*. Surakarta: Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret.
- Triguno. 1997. *Budaya Kerja*. Jakarta: Golden Terayon Press.
- UURI No. 20 Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS)*. Bandung: Citra Umbara.
- Worchel, Stephen and Joel Cooper. 1983. *Understanding Social Psychology*. Michigan: The Dorsey Press.

Zulfiati Sjahrial. 1999. "Persepsi Siswa Mengenai Ilmu Kimia, Hasil Belajar Siswa, Penilaian Siswa Terhadap Kinerja Guru Serta Hubungannya Dengan Minat Siswa Belajar Ilmu Kimia di SMU". *Jurnal Teknologi Pendidikan*. Nomor 1, Desember 1999.



## Deskripsi Data

### Frequencies

#### Statistics

		Kecerdasan Emosional	Persepsi Kemamp. Manajrl	Kinerja Guru
N	Valid	46	46	46
	Missing	0	0	0
Mean		88,63	80,70	134,33
Median		88,50	81,00	136,00
Mode		89	79	120 <sup>a</sup>
Std. Deviation		6,64	4,36	22,08
Minimum		77	69	95
Maximum		104	89	177
Sum		4077	3712	6179

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

## Frequency Table

### Kecerdasan Emosional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	77	1	2,2	2,2	2,2
	78	2	4,3	4,3	6,5
	79	1	2,2	2,2	8,7
	80	1	2,2	2,2	10,9
	81	3	6,5	6,5	17,4
	82	2	4,3	4,3	21,7
	84	2	4,3	4,3	26,1
	85	3	6,5	6,5	32,6
	86	3	6,5	6,5	39,1
	87	3	6,5	6,5	45,7
	88	2	4,3	4,3	50,0
	89	5	10,9	10,9	60,9
	90	2	4,3	4,3	65,2
	91	2	4,3	4,3	69,6
	92	2	4,3	4,3	73,9
	93	1	2,2	2,2	76,1
	94	2	4,3	4,3	80,4
	96	3	6,5	6,5	87,0
	98	2	4,3	4,3	91,3
	99	2	4,3	4,3	95,7
	102	1	2,2	2,2	97,8
	104	1	2,2	2,2	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

**Persepsi Kemamp. Manajrl**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	69	1	2,2	2,2	2,2
	73	2	4,3	4,3	6,5
	75	2	4,3	4,3	10,9
	77	5	10,9	10,9	21,7
	78	4	8,7	8,7	30,4
	79	6	13,0	13,0	43,5
	80	2	4,3	4,3	47,8
	81	5	10,9	10,9	58,7
	82	5	10,9	10,9	69,6
	83	1	2,2	2,2	71,7
	84	3	6,5	6,5	78,3
	85	3	6,5	6,5	84,8
	86	3	6,5	6,5	91,3
	87	1	2,2	2,2	93,5
	88	1	2,2	2,2	95,7
	89	2	4,3	4,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

### Kinerja Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	95	1	2,2	2,2	2,2
	96	2	4,3	4,3	6,5
	99	1	2,2	2,2	8,7
	101	1	2,2	2,2	10,9
	109	1	2,2	2,2	13,0
	111	1	2,2	2,2	15,2
	112	2	4,3	4,3	19,6
	113	1	2,2	2,2	21,7
	117	1	2,2	2,2	23,9
	120	3	6,5	6,5	30,4
	123	1	2,2	2,2	32,6
	125	1	2,2	2,2	34,8
	126	2	4,3	4,3	39,1
	129	1	2,2	2,2	41,3
	130	1	2,2	2,2	43,5
	131	1	2,2	2,2	45,7
	135	1	2,2	2,2	47,8
	136	3	6,5	6,5	54,3
	137	2	4,3	4,3	58,7
	138	1	2,2	2,2	60,9
	139	2	4,3	4,3	65,2
	142	1	2,2	2,2	67,4
	143	1	2,2	2,2	69,6
	146	1	2,2	2,2	71,7
	149	1	2,2	2,2	73,9
	150	1	2,2	2,2	76,1
	152	1	2,2	2,2	78,3
	154	1	2,2	2,2	80,4
	161	2	4,3	4,3	84,8
	162	1	2,2	2,2	87,0
	163	1	2,2	2,2	89,1
	164	1	2,2	2,2	91,3
	167	1	2,2	2,2	93,5
	171	1	2,2	2,2	95,7
	173	1	2,2	2,2	97,8
	177	1	2,2	2,2	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

## Uji Normalitas

### NPar Tests

### Chi-Square Test

### Frequencies

#### Kecerdasan Emosional

	Observed N	Expected N	Residual
77	1	2,1	-1,1
78	2	2,1	-,1
79	1	2,1	-1,1
80	1	2,1	-1,1
81	3	2,1	,9
82	2	2,1	-,1
84	2	2,1	-,1
85	3	2,1	,9
86	3	2,1	,9
87	3	2,1	,9
88	2	2,1	-,1
89	5	2,1	2,9
90	2	2,1	-,1
91	2	2,1	-,1
92	2	2,1	-,1
93	1	2,1	-1,1
94	2	2,1	-,1
96	3	2,1	,9
98	2	2,1	-,1
99	2	2,1	-,1
102	1	2,1	-1,1
104	1	2,1	-1,1
Total	46		

**Persepsi Kemamp. Manajrl**

	Observed N	Expected N	Residual
69	1	2,9	-1,9
73	2	2,9	-,9
75	2	2,9	-,9
77	5	2,9	2,1
78	4	2,9	1,1
79	6	2,9	3,1
80	2	2,9	-,9
81	5	2,9	2,1
82	5	2,9	2,1
83	1	2,9	-1,9
84	3	2,9	,1
85	3	2,9	,1
86	3	2,9	,1
87	1	2,9	-1,9
88	1	2,9	-1,9
89	2	2,9	-,9
Total	46		

### Kinerja Guru

	Observed N	Expected N	Residual
95	1	1,3	-,3
96	2	1,3	,7
99	1	1,3	-,3
101	1	1,3	-,3
109	1	1,3	-,3
111	1	1,3	-,3
112	2	1,3	,7
113	1	1,3	-,3
117	1	1,3	-,3
120	3	1,3	1,7
123	1	1,3	-,3
125	1	1,3	-,3
126	2	1,3	,7
129	1	1,3	-,3
130	1	1,3	-,3
131	1	1,3	-,3
135	1	1,3	-,3
136	3	1,3	1,7
137	2	1,3	,7
138	1	1,3	-,3
139	2	1,3	,7
142	1	1,3	-,3
143	1	1,3	-,3
146	1	1,3	-,3
149	1	1,3	-,3
150	1	1,3	-,3
152	1	1,3	-,3
154	1	1,3	-,3
161	2	1,3	,7
162	1	1,3	-,3
163	1	1,3	-,3
164	1	1,3	-,3
167	1	1,3	-,3
171	1	1,3	-,3
173	1	1,3	-,3
177	1	1,3	-,3
Total	46		

### Test Statistics

	Kecerdasan Emosional	Persepsi Kemamp. Manajrl	Kinerja Guru
Chi-Square <sup>a,b</sup>	9,478	14,522	8,783
df	21	15	35
Asymp. Sig.	,985	,486	1,000

- a. 22 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2,1.
- b. 16 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2,9.
- c. 36 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 1,3.



## Uji Linieritas X1 terhadap Y

### Univariate Analysis of Variance

#### Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Kinerja Guru

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	4929,761 <sup>a</sup>	1	4929,761	12,752	,001
Intercept	7,032	1	7,032	,018	,893
X1	4929,761	1	4929,761	12,752	,001
Error	17010,347	44	386,599		
Total	851941,000	46			
Corrected Total	21940,109	45			

a. R Squared = ,225 (Adjusted R Squared = ,207)

#### Lack of Fit Tests

Dependent Variable: Kinerja Guru

Source	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Lack of Fit	8490,547	20	424,527	1,196	,335
Pure Error	8519,800	24	354,992		

## Uji Linieritas X2 terhadap Y

### Univariate Analysis of Variance

#### Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Kinerja Guru

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	5311,983 <sup>a</sup>	1	5311,983	14,056	,001
Intercept	586,182	1	586,182	1,551	,220
X2	5311,983	1	5311,983	14,056	,001
Error	16628,125	44	377,912		
Total	851941,000	46			
Corrected Total	21940,109	45			

a. R Squared = ,242 (Adjusted R Squared = ,225)

#### Lack of Fit Tests

Dependent Variable: Kinerja Guru

Source	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Lack of Fit	3950,875	14	282,205	,668	,786
Pure Error	12677,250	30	422,575		

## Uji Multikolinieritas

### Correlations

Correlations

		Kecerdasan Emosional	Persepsi Kemamp. Manajrl
Kecerdasan Emosional	Pearson Correlation	1,000	,215
	Sig. (2-tailed)	,	,152
	N	46	46
Persepsi Kemamp. Manajrl	Pearson Correlation	,215	1,000
	Sig. (2-tailed)	,152	,
	N	46	46

## Analisis Regresi Ganda

### Regression

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Guru	134,33	22,08	46
Kecerdasan Emosional	88,63	6,64	46
Persepsi Kemamp. Manajrl	80,70	4,36	46

#### Correlations

		Kinerja Guru	Kecerdasan Emosional	Persepsi Kemamp. Manajrl
Pearson Correlation	Kinerja Guru	1,000	,474	,492
	Kecerdasan Emosional	,474	1,000	,215
	Persepsi Kemamp. Manajrl	,492	,215	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Guru	,	,000	,000
	Kecerdasan Emosional	,000	,	,076
	Persepsi Kemamp. Manajrl	,000	,076	,
N	Kinerja Guru	46	46	46
	Kecerdasan Emosional	46	46	46
	Persepsi Kemamp. Manajrl	46	46	46

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Persepsi Kemamp. Manajrl, Kecerdasan Emosional	,	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Kinerja Guru

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,620 <sup>a</sup>	,384	,356	17,72	2,174

a. Predictors: (Constant), Persepsi Kemamp. Manajrl, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8431,991	2	4215,996	13,421	,000 <sup>a</sup>
	Residual	13508,118	43	314,142		
	Total	21940,109	45			

a. Predictors: (Constant), Persepsi Kemamp. Manajrl, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-146,75	55,171		-2,660	,011		
	Kecerdasan Emosional	1,283	,407	,386	3,151	,003	,954	1,0
	Persepsi Kemamp. Manajrl	2,074	,621	,409	3,339	,002	,954	1,0

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kecerdasan Emosional	Persepsi Kemamp. Manajrl
1	1	2,995	1,000	,00	,00	,00
	2	3,607E-03	28,817	,06	,94	,19
	3	1,372E-03	46,718	,94	,06	,80

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	96,43	168,70	134,33	13,69	46
Residual	-40,71	35,49	-8,03E-15	17,33	46
Std. Predicted Value	-2,768	2,511	,000	1,000	46
Std. Residual	-2,297	2,003	,000	,978	46

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

## Lampiran 22

## Menghitung Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

## 1. Sumbangan relatif X1 dan X2 terhadap Y

Diketahui:

$$\begin{aligned}
 JK(\text{reg}) &= a_1x_1y + a_2x_2y \\
 &= 1,28 \times 3129,5 + 2,0738 \times 2129,57 \\
 &= 4016 + 4416,3 \\
 &= 8432
 \end{aligned}$$

$$a_1\Sigma x_1y = 4016$$

$$a_2\Sigma x_2y = 4416$$

Sumbangan relatif X1 terhadap Y

$$\frac{a_1\Sigma x_1y}{JK(\text{reg})} \times 100\% = \frac{4015,517}{8431,81} \times 100\% = 47,62\%$$

Sumbangan relatif X2 terhadap Y

$$\frac{a_2\Sigma x_2y}{JK(\text{reg})} \times 100\% = \frac{4416,292}{8431,81} \times 100\% = 52,38\%$$

## 2. Sumbangan efektif X1 dan X2 terhadap Y

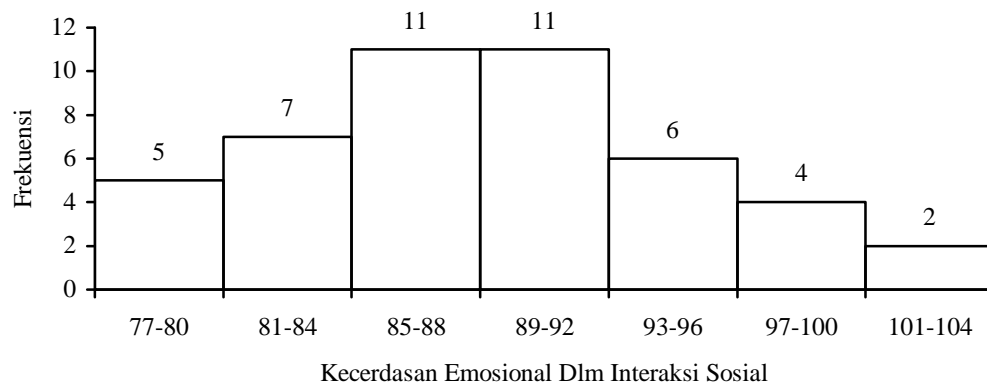
Telah diketahui bahwa  $R^2 = 0,384$ 

$$\begin{aligned}
 \text{Prediktor X1} = SE\% &= SR\% \times R^2 = 47,62\% \times 0,384 \\
 &= 18,30\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Prediktor X2} = SE\% &= SR\% \times R^2 = 52,38\% \times 0,384 \\
 &= 20,13\%
 \end{aligned}$$

### Distribusi Frekuensi dan Grafik Histogram Data X1

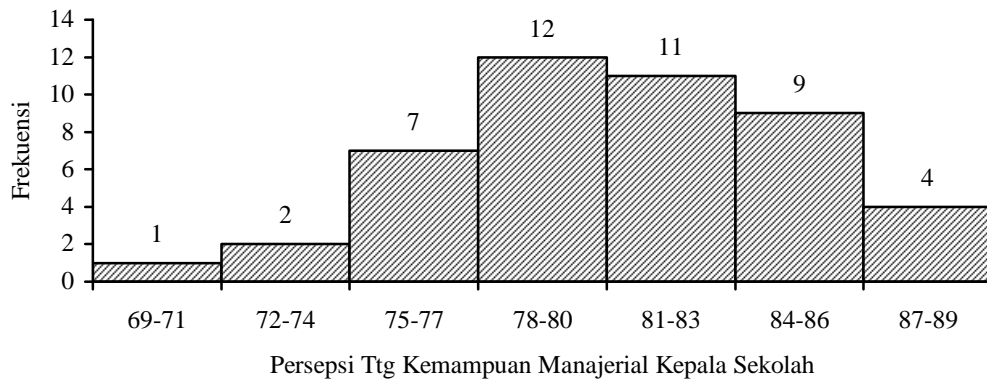
Kelas Interval	Frekuensi	
101 - 104	2	4,35%
97 - 100	4	8,70%
93 - 96	6	13,04%
89 - 92	11	23,91%
85 - 88	11	23,91%
81 - 84	7	15,22%
77 - 80	5	10,87%
	46	100,00%



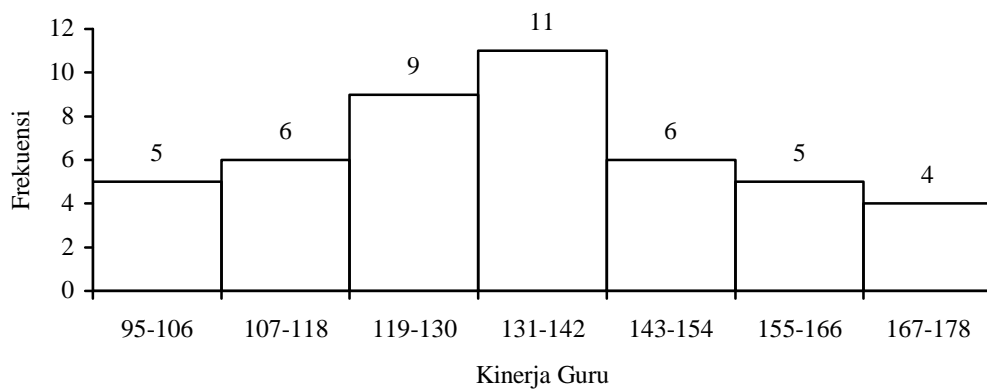
### Distribusi Frekuensi dan Grafik Histogram Data X2

Kelas Interval	Frekuensi	
87 - 89	4	8,70%
84 - 86	9	19,57%
81 - 83	11	23,91%
78 - 80	12	26,09%
75 - 77	7	15,22%
72 - 74	2	4,35%
69 - 71	1	2,17%
	46	100,00%





Kelas Interval	Frekuensi	Persentase
167 - 178	4	8,70%
155 - 166	5	10,87%
143 - 154	6	13,04%
131 - 142	11	23,91%
119 - 130	9	19,57%
107 - 118	6	13,04%
95 - 106	5	10,87%
	46	100,00%



Resume:

### Uji Normalitas

	Kecerdasan Emosional	Persepsi Kemamp. Manajrl	Kinerja Guru	
Chi-Square	9,478	14,522	8,783	
df	21	15	35	
Asymp. Sig.	,985	,486	1,000	> 0,05
Kesimpulan	Normal	Normal	Normal	

### Uji Linieritas

X1 – Y

Lack of Fit Tests

Source	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	keteranga n	Kesimpula n
Lack of Fit	8490,547	20	424,527	1,196	,335	> 0,05	Linier
Pure Error	8519,800	24	354,992				

X2 – Y

Lack of Fit Tests

Dependent Variable: Kinerja Guru

Source	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	keteranga n	Kesimpula n
Lack of Fit	3950,875	14	282,205	,668	,786	> 0,05	Linier
Pure Error	12677,250	30	422,575				

### Uji Multikolinieritas

Correlations

		Kecerdasan Emosional	Keterangan	Kesimpulan
Persepsi Kemamp. Manajrl	Pearson Correlation	,215		
	Sig. (2-tailed)	,152	> 0,05	Tidak ada hub/
	N	46		Tidak multikol

### Analisis regresi

R	R kuadrat / determinasi	Adjusted R Square
0,620	0,384	0,356

### Uji F

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Keteranga n	Kesimpula n
Regression	8431,991	2	4215,996	13,421	,000	< 0,05	Ada pengaruh bersama
Residual	13508,118	43	314,142				
Total	21940,109	45					

Koefisien / persamaan

Coefficients

	B	t	Sig.	Keterangan	Kesimpulan
(Constant)	-146,748	-2,660	,011	< 0,05	Ho ditolak
Kecerdasan Emosional	1,283	3,151	,003	< 0,05	Ho ditolak
Persepsi Kemamp. Manajrl	2,074	3,339	,002		

Persamaan regresi :  $Y = -146,748 + 1,283 X_1 + 2,074 X_2$

UJI VALIDITAS

X1 yang tidak valid : no. 9, 15 & 27

X2 yang tidak valid : no 11 & 32

UJI RELIBILITAS

X1 = 0,8423

X2 = 0,9031

Hasil uji validitas angket X1

**Correlations**

		X1	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4
X1	Pearson Correlation	1,000	,371*	,545**	,652**	,630**
	Sig. (2-tailed)	,	,044	,002	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
X1_1	Pearson Correlation	,371*	1,000	,036	,432*	,273
	Sig. (2-tailed)	,044	,	,850	,017	,144
	N	30	30	30	30	30
X1_2	Pearson Correlation	,545**	,036	1,000	,514**	,390*
	Sig. (2-tailed)	,002	,850	,	,004	,033
	N	30	30	30	30	30
X1_3	Pearson Correlation	,652**	,432*	,514**	1,000	,376*
	Sig. (2-tailed)	,000	,017	,004	,	,041
	N	30	30	30	30	30
X1_4	Pearson Correlation	,630**	,273	,390*	,376*	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,144	,033	,041	,
	N	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

**Correlations**

		X1	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8
X1	Pearson Correlation	1,000	,409*	,559**	,362*	,431*
	Sig. (2-tailed)	,	,025	,001	,049	,017
	N	30	30	30	30	30
X1_5	Pearson Correlation	,409*	1,000	,434*	,279	,060
	Sig. (2-tailed)	,025	,	,017	,136	,752
	N	30	30	30	30	30
X1_6	Pearson Correlation	,559**	,434*	1,000	,298	,352
	Sig. (2-tailed)	,001	,017	,	,109	,056
	N	30	30	30	30	30
X1_7	Pearson Correlation	,362*	,279	,298	1,000	,140
	Sig. (2-tailed)	,049	,136	,109	,	,459
	N	30	30	30	30	30
X1_8	Pearson Correlation	,431*	,060	,352	,140	1,000
	Sig. (2-tailed)	,017	,752	,056	,459	,
	N	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

### Correlations

		X1	X1_9	X1_10	X1_11	X1_12
X1	Pearson Correlation	1,000	-,358	,400*	,362*	,404*
	Sig. (2-tailed)	,	,052	,028	,050	,027
	N	30	30	30	30	30
X1_9	Pearson Correlation	-,358	1,000	-,634**	-,675**	-,189
	Sig. (2-tailed)	,052	,	,000	,000	,317
	N	30	30	30	30	30
X1_10	Pearson Correlation	,400*	-,634**	1,000	,347	,048
	Sig. (2-tailed)	,028	,000	,	,061	,803
	N	30	30	30	30	30
X1_11	Pearson Correlation	,362*	-,675**	,347	1,000	,370*
	Sig. (2-tailed)	,050	,000	,061	,	,044
	N	30	30	30	30	30
X1_12	Pearson Correlation	,404*	-,189	,048	,370*	1,000
	Sig. (2-tailed)	,027	,317	,803	,044	,
	N	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

### Correlations

		X1	X1_13	X1_14	X1_15	X1_16
X1	Pearson Correlation	1,000	,518**	,466**	,056	,435*
	Sig. (2-tailed)	,	,003	,009	,768	,016
	N	30	30	30	30	30
X1_13	Pearson Correlation	,518**	1,000	,269	-,283	,006
	Sig. (2-tailed)	,003	,	,150	,129	,975
	N	30	30	30	30	30
X1_14	Pearson Correlation	,466**	,269	1,000	-,135	,447*
	Sig. (2-tailed)	,009	,150	,	,478	,013
	N	30	30	30	30	30
X1_15	Pearson Correlation	,056	-,283	-,135	1,000	-,162
	Sig. (2-tailed)	,768	,129	,478	,	,393
	N	30	30	30	30	30
X1_16	Pearson Correlation	,435*	,006	,447*	-,162	1,000
	Sig. (2-tailed)	,016	,975	,013	,393	,
	N	30	30	30	30	30

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

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Correlations

		X1	X1_17	X1_18	X1_19	X1_20
X1	Pearson Correlation	1,000	,432*	,515**	,560**	,475**
	Sig. (2-tailed)	,	,017	,004	,001	,008
	N	30	30	30	30	30
X1_17	Pearson Correlation	,432*	1,000	,195	,384*	,102
	Sig. (2-tailed)	,017	,	,301	,036	,592
	N	30	30	30	30	30
X1_18	Pearson Correlation	,515**	,195	1,000	,254	,341
	Sig. (2-tailed)	,004	,301	,	,175	,065
	N	30	30	30	30	30
X1_19	Pearson Correlation	,560**	,384*	,254	1,000	-,016
	Sig. (2-tailed)	,001	,036	,175	,	,933
	N	30	30	30	30	30
X1_20	Pearson Correlation	,475**	,102	,341	-,016	1,000
	Sig. (2-tailed)	,008	,592	,065	,933	,
	N	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

### Correlations

		X1	X1_21	X1_22	X1_23	X1_24
X1	Pearson Correlation	1,000	,438*	,536**	,380*	,394*
	Sig. (2-tailed)	,	,016	,002	,038	,031
	N	30	30	30	30	30
X1_21	Pearson Correlation	,438*	1,000	,240	,130	,155
	Sig. (2-tailed)	,016	,	,201	,494	,414
	N	30	30	30	30	30
X1_22	Pearson Correlation	,536**	,240	1,000	-,293	,071
	Sig. (2-tailed)	,002	,201	,	,116	,711
	N	30	30	30	30	30
X1_23	Pearson Correlation	,380*	,130	-,293	1,000	,248
	Sig. (2-tailed)	,038	,494	,116	,	,187
	N	30	30	30	30	30
X1_24	Pearson Correlation	,394*	,155	,071	,248	1,000
	Sig. (2-tailed)	,031	,414	,711	,187	,
	N	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

**Correlations**

		X1	X1_25	X1_26	X1_27	X1_28
X1	Pearson Correlation	1,000	,402*	,654**	-,041	,424*
	Sig. (2-tailed)		,028	,000	,829	,020
	N	30	30	30	30	30
X1_25	Pearson Correlation	,402*	1,000	,187	,299	,119
	Sig. (2-tailed)	,028		,324	,109	,532
	N	30	30	30	30	30
X1_26	Pearson Correlation	,654**	,187	1,000	-,200	,423*
	Sig. (2-tailed)	,000	,324		,290	,020
	N	30	30	30	30	30
X1_27	Pearson Correlation	-,041	,299	-,200	1,000	-,017
	Sig. (2-tailed)	,829	,109	,290		,928
	N	30	30	30	30	30
X1_28	Pearson Correlation	,424*	,119	,423*	-,017	1,000
	Sig. (2-tailed)	,020	,532	,020	,928	
	N	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

**Correlations**

		X1	X1_29	X1_30	X1_31
X1	Pearson Correlation	1,000	,543**	,400*	,436*
	Sig. (2-tailed)		,002	,028	,016
	N	30	30	30	30
X1_29	Pearson Correlation	,543**	1,000	,017	,000
	Sig. (2-tailed)	,002		,929	1,000
	N	30	30	30	30
X1_30	Pearson Correlation	,400*	,017	1,000	,224
	Sig. (2-tailed)	,028	,929		,234
	N	30	30	30	30
X1_31	Pearson Correlation	,436*	,000	,224	1,000
	Sig. (2-tailed)	,016	1,000	,234	
	N	30	30	30	30

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

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Correlations

		X1	X1_32	X1_33
X1	Pearson Correlation	1,000	,364*	,411*
	Sig. (2-tailed)	,	,048	,024
	N	30	30	30
X1_32	Pearson Correlation	,364*	1,000	-,119
	Sig. (2-tailed)	,048	,	,532
	N	30	30	30
X1_33	Pearson Correlation	,411*	-,119	1,000
	Sig. (2-tailed)	,024	,532	,
	N	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## Hasil uji reliabilitas X1

### Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis  
\*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA  
A)

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1_1	91,8000	154,2345	,3109	,8390
X1_2	91,2000	155,9586	,5218	,8375
X1_3	91,5667	144,9437	,5991	,8296
X1_4	90,4333	152,5299	,6006	,8343
X1_5	91,5000	151,0862	,3318	,8387
X1_6	90,6333	151,6885	,5170	,8345
X1_7	91,5000	154,4655	,3024	,8392
X1_8	91,7333	154,5471	,3860	,8377
X1_9	90,4667	165,9816	-,3893	,8496
X1_10	92,1000	152,5069	,3327	,8385
X1_11	91,6333	153,2747	,2898	,8398
X1_12	91,9333	151,1678	,3248	,8390
X1_13	91,2333	149,9782	,4605	,8347
X1_14	91,5000	150,7414	,4011	,8364
X1_15	91,0000	161,1724	-,0316	,8507
X1_16	91,1000	153,0586	,3799	,8373
X1_17	91,5000	153,7759	,3815	,8375
X1_18	91,5667	150,1851	,4582	,8348
X1_19	91,0333	146,9989	,4960	,8330
X1_20	91,0333	150,0333	,4077	,8361
X1_21	91,5000	154,6034	,3944	,8376
X1_22	91,1333	147,0851	,4657	,8340
X1_23	91,6000	152,3172	,3042	,8395
X1_24	90,7667	155,2195	,3479	,8385
X1_25	91,2333	151,9092	,3295	,8386
X1_26	90,7333	147,9954	,6125	,8310
X1_27	90,9667	163,3437	-,1132	,8506
X1_28	91,1000	152,9207	,3654	,8376
X1_29	91,0000	149,3103	,4872	,8339
X1_30	91,6667	151,7471	,3256	,8388
X1_31	91,1667	150,1437	,3589	,8378
X1_32	92,3000	152,0793	,2809	,8406
X1_33	91,7000	149,8034	,3220	,8396

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0

N of Items = 33

Alpha = ,8423

## Hasil uji validitas angket X2

### Correlations

		X2	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4
X2	Pearson Correlation	1,000	,652**	,501**	,521**	,650**
	Sig. (2-tailed)	,	,000	,005	,003	,000
	N	30	30	30	30	30
X2_1	Pearson Correlation	,652**	1,000	,473**	,464**	,451*
	Sig. (2-tailed)	,000	,	,008	,010	,012
	N	30	30	30	30	30
X2_2	Pearson Correlation	,501**	,473**	1,000	,208	,315
	Sig. (2-tailed)	,005	,008	,	,270	,090
	N	30	30	30	30	30
X2_3	Pearson Correlation	,521**	,464**	,208	1,000	,464**
	Sig. (2-tailed)	,003	,010	,270	,	,010
	N	30	30	30	30	30
X2_4	Pearson Correlation	,650**	,451*	,315	,464**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,012	,090	,010	,
	N	30	30	30	30	30

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Correlations

		X2	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8
X2	Pearson Correlation	1,000	,414*	,654**	,501**	,377*
	Sig. (2-tailed)	,	,023	,000	,005	,040
	N	30	30	30	30	30
X2_5	Pearson Correlation	,414*	1,000	,350	-,015	,059
	Sig. (2-tailed)	,023	,	,058	,937	,758
	N	30	30	30	30	30
X2_6	Pearson Correlation	,654**	,350	1,000	,603**	,069
	Sig. (2-tailed)	,000	,058	,	,000	,716
	N	30	30	30	30	30
X2_7	Pearson Correlation	,501**	-,015	,603**	1,000	,323
	Sig. (2-tailed)	,005	,937	,000	,	,081
	N	30	30	30	30	30
X2_8	Pearson Correlation	,377*	,059	,069	,323	1,000
	Sig. (2-tailed)	,040	,758	,716	,081	,
	N	30	30	30	30	30

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

### Correlations

		X2	X2_9	X2_10	X2_11	X2_12
X2	Pearson Correlation	1,000	,450*	,403*	,000	,513**
	Sig. (2-tailed)	,	,013	,027	1,000	,004
	N	30	30	30	30	30
X2_9	Pearson Correlation	,450*	1,000	,270	-,189	-,157
	Sig. (2-tailed)	,013	,	,149	,317	,407
	N	30	30	30	30	30
X2_10	Pearson Correlation	,403*	,270	1,000	,179	,157
	Sig. (2-tailed)	,027	,149	,	,345	,407
	N	30	30	30	30	30
X2_11	Pearson Correlation	,000	-,189	,179	1,000	,245
	Sig. (2-tailed)	1,000	,317	,345	,	,193
	N	30	30	30	30	30
X2_12	Pearson Correlation	,513**	-,157	,157	,245	1,000
	Sig. (2-tailed)	,004	,407	,407	,193	,
	N	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

### Correlations

		X2	X2_13	X2_14	X2_15	X2_16
X2	Pearson Correlation	1,000	,418*	,600**	,387*	,454*
	Sig. (2-tailed)	,	,022	,000	,035	,012
	N	30	30	30	30	30
X2_13	Pearson Correlation	,418*	1,000	,099	,000	,135
	Sig. (2-tailed)	,022	,	,601	1,000	,477
	N	30	30	30	30	30
X2_14	Pearson Correlation	,600**	,099	1,000	,343	,345
	Sig. (2-tailed)	,000	,601	,	,064	,062
	N	30	30	30	30	30
X2_15	Pearson Correlation	,387*	,000	,343	1,000	,172
	Sig. (2-tailed)	,035	1,000	,064	,	,362
	N	30	30	30	30	30
X2_16	Pearson Correlation	,454*	,135	,345	,172	1,000
	Sig. (2-tailed)	,012	,477	,062	,362	,
	N	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

### Correlations

		X2	X2_17	X2_18	X2_19	X2_20
X2	Pearson Correlation	1,000	,420*	,493**	,531**	,568**
	Sig. (2-tailed)	,	,021	,006	,003	,001
	N	30	30	30	30	30
X2_17	Pearson Correlation	,420*	1,000	,135	,431*	,345
	Sig. (2-tailed)	,021	,	,476	,017	,062
	N	30	30	30	30	30
X2_18	Pearson Correlation	,493**	,135	1,000	,485**	,368*
	Sig. (2-tailed)	,006	,476	,	,007	,045
	N	30	30	30	30	30
X2_19	Pearson Correlation	,531**	,431*	,485**	1,000	,316
	Sig. (2-tailed)	,003	,017	,007	,	,089
	N	30	30	30	30	30
X2_20	Pearson Correlation	,568**	,345	,368*	,316	1,000
	Sig. (2-tailed)	,001	,062	,045	,089	,
	N	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

### Correlations

		X2	X2_21	X2_22	X2_23	X2_24
X2	Pearson Correlation	1,000	,394*	,427*	,367*	,457*
	Sig. (2-tailed)	,	,031	,018	,046	,011
	N	30	30	30	30	30
X2_21	Pearson Correlation	,394*	1,000	,530**	,523**	,132
	Sig. (2-tailed)	,031	,	,003	,003	,487
	N	30	30	30	30	30
X2_22	Pearson Correlation	,427*	,530**	1,000	,649**	,205
	Sig. (2-tailed)	,018	,003	,	,000	,278
	N	30	30	30	30	30
X2_23	Pearson Correlation	,367*	,523**	,649**	1,000	,249
	Sig. (2-tailed)	,046	,003	,000	,	,185
	N	30	30	30	30	30
X2_24	Pearson Correlation	,457*	,132	,205	,249	1,000
	Sig. (2-tailed)	,011	,487	,278	,185	,
	N	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

### Correlations

		X2	X2_25	X2_26	X2_27	X2_28
X2	Pearson Correlation	1,000	,445*	,495**	,654**	,557**
	Sig. (2-tailed)		,014	,005	,000	,001
	N	30	30	30	30	30
X2_25	Pearson Correlation	,445*	1,000	,116	,089	,083
	Sig. (2-tailed)	,014		,542	,640	,663
	N	30	30	30	30	30
X2_26	Pearson Correlation	,495**	,116	1,000	,271	,437*
	Sig. (2-tailed)	,005	,542		,148	,016
	N	30	30	30	30	30
X2_27	Pearson Correlation	,654**	,089	,271	1,000	,620**
	Sig. (2-tailed)	,000	,640	,148		,000
	N	30	30	30	30	30
X2_28	Pearson Correlation	,557**	,083	,437*	,620**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,001	,663	,016	,000	
	N	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

### Correlations

		X2	X2_29	X2_30	X2_31	X2_32
X2	Pearson Correlation	1,000	,509**	,663**	,524**	,222
	Sig. (2-tailed)		,004	,000	,003	,238
	N	30	30	30	30	30
X2_29	Pearson Correlation	,509**	1,000	,255	,064	,234
	Sig. (2-tailed)	,004		,174	,738	,213
	N	30	30	30	30	30
X2_30	Pearson Correlation	,663**	,255	1,000	,389*	,068
	Sig. (2-tailed)	,000	,174		,034	,721
	N	30	30	30	30	30
X2_31	Pearson Correlation	,524**	,064	,389*	1,000	,442*
	Sig. (2-tailed)	,003	,738	,034		,014
	N	30	30	30	30	30
X2_32	Pearson Correlation	,222	,234	,068	,442*	1,000
	Sig. (2-tailed)	,238	,213	,721	,014	
	N	30	30	30	30	30

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

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Correlations

		X2	X2_33	X2_34	X2_35	X2_36
X2	Pearson Correlation	1,000	,552**	,442*	,643**	,546**
	Sig. (2-tailed)		,002	,015	,000	,002
	N	30	30	30	30	30
X2_33	Pearson Correlation	,552**	1,000	,165	,492**	,146
	Sig. (2-tailed)	,002		,384	,006	,441
	N	30	30	30	30	30
X2_34	Pearson Correlation	,442*	,165	1,000	,436*	,285
	Sig. (2-tailed)	,015	,384		,016	,127
	N	30	30	30	30	30
X2_35	Pearson Correlation	,643**	,492**	,436*	1,000	,387*
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,016		,035
	N	30	30	30	30	30
X2_36	Pearson Correlation	,546**	,146	,285	,387*	1,000
	Sig. (2-tailed)	,002	,441	,127	,035	
	N	30	30	30	30	30

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Hasil uji reliabilitas X2

### Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis  
\*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X2_1	80,8667	89,6368	,6146	,8976
X2_2	81,1333	92,1885	,4602	,9002
X2_3	81,0333	91,8954	,4801	,8999
X2_4	80,7000	89,3897	,6110	,8976
X2_5	81,4333	91,9782	,3550	,9020
X2_6	80,7000	90,7690	,6227	,8981
X2_7	80,9333	92,8230	,4658	,9003
X2_8	80,8333	93,6609	,3332	,9019
X2_9	80,7333	92,8230	,4072	,9009
X2_10	81,1000	94,0241	,3684	,9015
X2_11	80,5333	97,2920	-,0486	,9066
X2_12	80,8333	92,3506	,4746	,9001
X2_13	81,0000	92,8276	,3703	,9015
X2_14	80,7000	90,0103	,5570	,8985
X2_15	80,8667	93,6368	,3444	,9018
X2_16	81,2333	92,3920	,4080	,9009
X2_17	80,7667	91,5644	,3566	,9022
X2_18	80,6000	90,1793	,4300	,9010
X2_19	80,6667	89,5402	,4711	,9002
X2_20	80,5000	91,3621	,5294	,8992
X2_21	81,1000	92,3690	,3345	,9023
X2_22	81,3333	92,1609	,3732	,9016
X2_23	81,0333	92,7920	,3086	,9027
X2_24	81,5000	90,8793	,3932	,9016
X2_25	81,0000	90,9655	,3800	,9020
X2_26	80,6333	91,3437	,4451	,9004
X2_27	80,7000	90,7690	,6227	,8981
X2_28	80,8667	91,3609	,5169	,8994
X2_29	81,0667	92,8920	,4757	,9003
X2_30	80,6000	90,8000	,6333	,8980
X2_31	80,8000	92,1655	,4859	,8999
X2_32	81,0000	95,4483	,1822	,9035
X2_33	80,8000	91,8897	,5155	,8995
X2_34	80,6333	92,9299	,3991	,9011



X2\_35                    81,1333                    91,5678                    ,6148                    ,8986  
 X2\_36                    80,6333                    91,2747                    ,5032                    ,8995

R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   ( A L P H A )

Reliability Coefficients

N of Cases =        30,0

N of Items = 36

Alpha =        ,9031

Lampiran 1

**KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN**

<b>o.</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Po sitif</b>	<b>Ne gatif</b>	<b>J umlah</b>
	Kecerdasan Emosional Dalam Interaksi Sosial (Goleman, 1996)	1. Kesadaran Diri	1, 2, 3	4, 5	5
		2. Pengaturan Diri	6,	10,	6
		3. Memotivasi diri	7, 8, 9,	11	7
		4. Empati	12, 13, 14, 15	16, 17, 18	8
		5. Ketrampilan Sosial	19, 20, 21, 22, 23	24, 25, 26	7
			27, 28, 29, 30	31, 32, 33	

o.	Variabel	Indikator	Po sitif	Ne gatif	J umlah
		<b>J u m l a h</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>3</b> <b>3</b>
	Persepsi Tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (Depdiknas, 2000)	1. Inisiatif pemimpin  2. Daya tarik pemimpin  3. Kemampuan berkomunikasi  4. Kemampuan di dalam mempelopori  5. Kemampuan di dalam mengembangkan loyalitas  6. Kemampuan menggerakkan orang lain	1, 2, 3, 4,  8, 9,10,11  14 ,15,16, 17  20 , 21,22,  25 ,26,27,28  31 ,32,33,34	5,6 ,7  12, 13  18, 19  23, 24  29, 30  35, 36	7  6  6  5  6  6
		<b>J u m l a h</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>3</b> <b>6</b>

Lampiran 9

## INSTRUMEN PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu Guru

SMA Negeri Kota Wonogiri

Di tempat

Dalam kesibukan Bapak/Ibu pada saat sekarang ini, perkenankan peneliti memohon pengorbanan waktu Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pernyataan/pertanyaan yang bersama ini peneliti lampirkan.

Peneliti sedang mengadakan penelitian tentang: "Kontribusi Kecerdasan Emosional dalam Interaksi Sosial dan Persepsi tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru (Penelitian Pada Guru SMA Negeri Kota Wonogiri)", untuk mencapai tujuan tersebut peneliti mengharapkan dengan sangat kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pertanyaan/pernyataan tersebut. Demi keberhasilan penelitian ini maka peneliti mengharapkan jawaban yang sebenarnya dan apa adanya dari Bapak/Ibu, sebab penelitian ini tidak ada hubungannya dengan kedudukan Bapak/Ibu sebagai guru dan kerahasiannya selalu peneliti jamin.

Atas kesediaan memberikan jawaban yang sebenarnya peneliti meng-ucapkan banyak terima kasih.

Peneliti

**T a r d i**

Mhs. Pascasarjana UNS

## DAFTAR PERTANYAAN

### PETUNJUK PENGISIAN:

Daftar pertanyaan ini terdiri dari dua variabel, yaitu: 1. Kecerdasan Emosional dalam Interaksi Sosial; 2. Persepsi tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah.

Petunjuk dalam menjawab pertanyaan dari ketiga variabel tersebut sebagai berikut:

1. Isilah identitas Bapak/Ibu pada tempat yang telah ditentukan.
2. Jawablah pertanyaan dengan cara melingkari salah satu huruf jawaban.
3. Bila Bapak/Ibu membatalkan jawaban, silanglah jawaban yang Bapak/Ibu batalkan kemudian lingkarilah jawaban yang baru.
4. Jawablah pertanyaan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
5. Jawaban Bapak/Ibu sama sekali tidak merugikan Bapak/Ibu.
6. Identitas Bapak/Ibu dirahasiakan oleh peneliti.

### **IDENTITAS RESPONDEN**

Nomor urut Responden : ..... (diisi oleh peneliti)

Jenis kelamin :

Pendidikan :

Golongan/Jabatan :

**VARIABEL KECERDASAN EMOSIONAL DALAM  
INTERAKSI SOSIAL (X<sub>1</sub>)**

Berilah tanda cek (√) pada salah satu kolom alternatif pilihan dengan ketentuan sbb:

- SS = Sangat Setuju  
S = Setuju  
TS = Tidak Setuju  
STS = Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	Pilihan			
		SS	S	TS	STS
1	Saya menyukai diri saya sebagaimana apa adanya.				
2	Dalam mengambil keputusan, cara cenderung mengikuti kata-kata hati saya.				
3	Sebelum mengambil keputusan, saya akan memandang dari berbagai sudut.				
4	Perasaan saya mudah kalut (bingung).				
5	Saya mengalami kesulitan mencapai kata sepakat dengan teman-teman saya.				
6	Saya mengungkapkan emosi saya sebagaimana apa adanya, tanpa saya tutup-tutupi.				
7	Saya cepat melupakan perasaan kecewa yang saya alami.				
8	Kegagalan dalam hidup saya merupakan				

No.	Pernyataan	Pilihan			
		SS	S	TS	STS
	tanggung jawab saya pribadi.				
9	Saya tidak ingin orang lain mengetahui perasaan saya.				
10	Saya termasuk orang yang tidak sabar menunggu.				
11	Saya lebih beruntung daripada orang lain.				
12	Saya dapat menggambarkan keadaan saya di masa mendatang.				
13	Saya tahu setiap langkah yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang saya inginkan.				
14	Saya tidak tertarik mencoba sesuatu yang belum pernah saya lakukan.				
15	Saya sering kesulitan membuat sesuatu.				
16	Apa yang saya lakukan hari ini relatif sama dengan kemarin.				
17	Saya dapat merasakan perasaan orang lain saat berinteraksi.				
18	Saya dapat mengetahui bagaimana perasaan orang lain terhadap saya.				
19	Saya sanggup berbeda pendapat tanpa menyebabkan salah satu pihak menjadi sakit hati.				
20	Saya senang melihat orang lain merasa bahagia.				
21	Bila melihat penderitaan orang lain saya harus melakukan sesuatu untuk membantunya.				
22	Saya sering bingung melihat sikap orang lain kepada saya.				
23	Saya tidak bisa mengenali emosi orang lain dengan memperhatikan raut muka.				
24	Saya tidak tertarik mencoba sesuatu yang belum pernah saya lakukan.				
25	Saya sering berbagi informasi dengan siapa				

No.	Pernyataan	Pilihan			
		SS	S	TS	STS
	saja.				
26	Saya dapat bersahabat dengan siapapun.				
27	Saya memiliki teman untuk berbagi rasa.				
28	Saya tidak ingin berteman terlalu akrab.				
29	Saya ragu apakah orang lain bersedia berteman dengan saya secara tulus.				
30	Saya sulit mempercayai seseorang.				

**VARIABEL PERSEPSI KEMAMPUAN MANAJERIAL  
KEPALA SEKOLAH (X<sub>2</sub>)**

Berilah tanda cek (√) pada salah satu huruf a, b, atau c pada alternatif pilihan sesuai dengan pendapat Saudara.

1. Menurut Bapak/Ibu/Saudara, bagaimana kepala sekolah dalam memutuskan suatu masalah sehubungan dengan tugas/pekerjaan ?

- a. sangat tegas
  - b. cukup tegas
  - c. tidak tegas
2. Bila kepala sekolah memberikan perintah atau instruksi kepada Bapak/Ibu/Saudara yang belum sepenuhnya dipahami, apakah beliau memberikan cara pelaksanaan dari perintah atau instruksi tersebut ?
    - a. selalu memberikan cara pelaksanaannya.
    - b. kadang-kadang memberikan cara pelaksanaannya.
    - c. tidak pernah memberikan cara pelaksanaannya.
  3. Menurut Bapak/Ibu/Saudara bagaimana tingkah laku kepala sekolah sehari-hari ?
    - a. menyenangkan
    - b. kurang menyenangkan
    - c. tidak menyenangkan
  4. Apabila dalam pelaksanaan suatu pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara mengalami hambatan atau kesulitan, bagaimana biasanya sikap atau tanggapan kepala sekolah ?
    - a. selalu berusaha membantu dan memberi petunjuk cara penyelesaiannya.
    - b. kadang-kadang membantu dan memberikan petunjuk cara penyelesaiannya.
    - c. tidak pernah membantu atau memberikan petunjuk cara penyelesaiannya.
  5. Apakah Bapak/Ibu/Saudara dapat memahami dengan baik setiap petunjuk, saran, informasi dari kepala sekolah sehubungan dengan tugas atau pekerjaan anda ?
    - a. dapat memahami dengan baik
    - b. kurang dapat memahami
    - c. tidak dapat memahami
  6. Apakah dalam rapat Bapak/Ibu/Saudara diberi kesempatan atau diperbolehkan kepala sekolah untuk mengemukakan pendapat atau usul-usul ?
    - a. selalu diberi kesempatan untuk itu.
    - b. kadang-kadang diberi kesempatan untuk itu.
    - c. tidak pernah diberi kesempatan untuk itu.
  7. Untuk menambah pemahaman tentang tugas dan kewajiban Bapak/Ibu/Saudara, tindakan apa yang dilakukan kepala sekolah ?
    - a. memberikan informasi atau penjelasan dengan jelas
    - b. memberikan informasi atau penjelasan sekedarnya
    - c. tidak pernah memberikan informasi yang dibutuhkan



8. Apakah kepala sekolah memberikan perhatian terhadap perkembangan karir Saudara ?
  - a. selalu
  - b. kadang-kadang
  - c. tidak pernah
9. Apakah kepala sekolah memberikan dukungan bila Bapak/Ibu/Saudara ingin melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi ?
  - a. selalu memberi dukungan
  - b. kadang-kadang memberikan dukungan untuk itu
  - c. tidak pernah memberikan dukungan
10. Apakah kepala sekolah selalu memberikan teladan dengan cara mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan?
  - a. selalu
  - b. kadang-kadang
  - c. tidak pernah
11. Apakah kepala sekolah memberikan perhatian terhadap kesulitan-kesulitan atau permasalahan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas pekerjaan?
  - a. selalu memberikan perhatian
  - b. kadang-kadang memberikan perhatian
  - c. tidak pernah memberikan perhatian
12. Apakah kepala sekolah ikut menjenguk apabila ada bawahan yang sakit atau kena musibah?
  - a. selalu
  - b. kadang-kadang
  - c. tidak pernah
13. Apakah tugas yang diberikan oleh kepala sekolah kepada bawahan sesuai dengan tugas masing-masing bagian?
  - a. selalu sesuai dengan tugas masing-masing bagian
  - b. kadang-kadang saja sesuai dengan tugas masing-masing bagian
  - c. tidak pernah sesuai dengan tugas masing-masing bagian
14. Apakah kepala sekolah dalam memerintah sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan?
  - a. telah sesuai dengan prosedur
  - b. kadang-kadang sesuai dengan prosedur
  - c. tidak sesuai dengan prosedur
15. Apakah Bapak/Ibu/Saudara sering berdiskusi dengan kepala sekolah tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan?
  - a. ya, sering
  - b. ya, kadang-kadang
  - c. tidak pernah

16. Apakah Bapak/Ibu/Saudara sering diikutsertakan dalam pengambilan keputusan oleh kepala sekolah dalam suatu masalah?
- selalu
  - kadang-kadang
  - tidak pernah
17. Apakah Bapak/Ibu/Saudara akan mendapat pengakuan dari kepala sekolah apabila Bapak/Ibu/Saudara berprestasi di dalam bekerja?
- selalu mendapatkan
  - kadang-kadang mendapatkan
  - tidak pernah
18. Apakah kepala sekolah memberikan pertimbangan kenaikan pangkat terhadap Bapak/Ibu/Saudara apabila sudah saatnya.
- selalu mempertimbangkan
  - kadang-kadang memberikan pertimbangan
  - tidak pernah
19. Apakah kepala sekolah memperhatikan kondisi kantor guru untuk mendukung pelaksanaan tugas bapak/Ibu/Saudara?
- sangat memperhatikan
  - cukup memperhatikan
  - kurang memperhatikan
20. Apakah program pendidikan dan pelatihan selalu diberikan oleh kepala sekolah kepada Bapak/Ibu/Saudara ?
- selalu
  - kadang-kadang
  - tidak pernah
21. Dalam rangka meningkatkan pengetahuan Bapak/Ibu/Saudara pernahkah kepala sekolah mengikutsertakan dalam pelatihan/Diklat untuk meningkatkan mutu kerja ?
- sering
  - kadang-kadang
  - tidak pernah
22. Menurut Bapak/Ibu/Saudara apakah perintah tugas yang diberikan oleh kepala sekolah selama ini telah sesuai dengan kewenangan yang dimiliki oleh pimpinan?
- sangat sesuai
  - kadang-kadang sesuai
  - tidak sesuai

23. Terhadap kebijakan yang telah diberikan kepala sekolah, apakah Bapak/Ibu/Saudara senantiasa mematuhi dan menjalankannya?
- selalu mematuhi
  - kadang-kadang mematuhi
  - tidak pernah mematuhi
24. Apakah kepala sekolah menegur guru bila ada yang terlambat datang masuk kantor?
- hampir tidak pernah
  - kadang-kadang
  - selalu
25. Apakah kepala sekolah pulang kerja sebelum waktunya ?
- sering
  - kadang-kadang
  - hampir tidak pernah
26. Apakah kepala sekolah keluar kantor pada jam kerja tidak untuk kepentingan dinas ?
- hampir tidak pernah
  - kadang-kadang
  - sering
27. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara terhadap peraturan jam kantor yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah ?
- tidak memberatkan
  - cukup memberatkan
  - sangat memberatkan
28. Menurut Bapak/Ibu/k Saudara bagaimanakah pendekatan kepala sekolah dalam memberikan peringatan terhadap kesalahan yang dilakukan oleh guru ?
- sangat simpatik
  - simpatik
  - kurang simpatik
29. Menurut Bapak/Ibu/Saudara bagaimanakah kepala sekolah dalam memecahkan masalah (tindakan) terhadap guru yang melakukan kesalahan ?
- sangat bijaksana
  - kurang bijaksana
  - tidak bijaksana

30. Apakah kepala sekolah pernah memberikan penghargaan berupa sanjungan/ pujian kepada guru yang mempunyai prestasi kerja bagus ?
- selalu
  - kadang-kadang
  - tidak pernah
31. Apakah kepala sekolah pernah membantu memecahkan persoalan yang berkaitan dengan proses pembelajaran ?
- selalu
  - kadang-kadang
  - tidak pernah
32. Menurut Bapak/Ibu/Saudara adakah perlakuan sewenang-wenang kepala sekolah kepada bawahan?
- tidak pernah
  - kadang-kadang
  - sering
33. Di dalam melaksanakan pekerjaan, apakah kepala sekolah menyimpang dari cara kerja yang berlaku ?
- tidak pernah
  - kadang-kadang
  - sering
34. Apakah kepala sekolah memanfaatkan waktu luang dengan berbincang-bincang dengan guru ?
- tidak pernah
  - kadang-kadang
  - sering

## Lampiran 10

### Lembar Penilaian Kinerja Guru (Y)

RESPONDEN	
Guru Kelas :	
SMA :	
Penilai :	1. Kepala Sekolah 2. Pengawas SMA  3. Peneliti

#### LEMBAR PENILAIAN KINERJA GURU 1

#### (LPKG 1)

#### LEMBAR PENILAIAN MERENCANAKAN PENGAJARAN

A	MERENCANAKAN PENGELOLAAN KEGIATAN BELAJAR MENGAJAR					
1	Merumuskan TPK	1	2	3	4	5
2	Menentukan metode	1	2	3	4	5
3	Menentukan langkah-langkah mengajar	1	2	3	4	5
4	Menentukan cara-cara memotivasi siswa	1	2	3	4	5

B	MERENCANAKAN PENGORGANISASIAN BAHAN PENGAJARAN					
5	Berpedoman pada bahan pengajaran yang tercermin dalam kurikulum	1	2	3	4	5
6	Memilih dengan tepat bahan sesuai dengan karakteristik siswa	1	2	3	4	5
7	Menyusun bahan pengajaran sesuai dengan taraf kemampuan berpikir siswa	1	2	3	4	5

C	MERENCANAKAN PENGELOLAAN KELAS					
8	Menentukan dengan tepat macam pengaturan ruangan kelas sesuai dengan tujuan instruksional	1	2	3	4	5
9	Menentukan alokasi penggunaan	1	2	3	4	5

	waktu belajar mengajar					
10	Menentukan cara pengorganisasi-an siswa agar terlibat secara efektif dalam KBM	1	2	3	4	5
D	MERENCANAKAN PENGGUNAAN ALAT DAN METODE PENGAJARAN					
11	Menentukan pengembangan alat pengajar	1	2	3	4	5
12	Menentukan media pengajar	1	2	3	4	5
13	Menentukan sumber pengajaran	1	2	3	4	5

E	MERENCANAKAN PENILAIAN PRESTASI SISWA UNTUK KEPENTINGAN PENGAJAR					
14	Menentukan bermacam-macam bentuk dan prosedur penilaian	1	2	3	4	5
15	Membuat alat penilaian hasil belajar	1	2	3	4	5

**Hal-hal yang Diperlukan:**

1. Butir-butir yang kuat .....
- .....
2. Butir-butir yang lemah .....
- .....
3. Komentar dan saran .....
- .....

**LEMBAR PENILAIAN KINERJA GURU 2**

**(LPKG 2)**

**LEMBAR PENILAIAN MELAKSANAKAN PENGAJARAN**

A	MEMULAI PELAJARAN					
16	Menentukan bahan pengait/apresiasi	1	2	3	4	5
17	Memotivasi siswa untuk melihat-diri dalam kegiatan belajar mengajar	1	2	3	4	5

<b>B</b>	<b>MENGELOLA KEGIATAN BELAJAR MENGAJAR</b>					
18	Menyampaikan bahan	1	2	3	4	5
19	Memberikan contoh	1	2	3	4	5
20	Menggunakan alat/media pengajar	1	2	3	4	5
21	Memberikan kesempatan kepada siswa untuk aktif	1	2	3	4	5
22	Membuat penguat	1	2	3	4	5

<b>C</b>	<b>PENGORGANISASIAN WAKTU SISWA DAN FASILITAS BELAJAR</b>					
23	Mengatur penggunaan waktu	1	2	3	4	5
24	Mengorganisasi siswa	1	2	3	4	5
25	Mengatur dan memanfaatkan fasilitas belajar	1	2	3	4	5

<b>D</b>	<b>MELAKSANAKAN PENILAIAN PROSES DAN HASIL BELAJAR</b>					
26	Melaksanakan penilaian selama PBM berlangsung	1	2	3	4	5

<b>E</b>	<b>MENGAKHIRI PELAJARAN</b>					
27	Menyimpulkan pelajaran	1	2	3	4	5
28	Memberikan tindak lanjut	1	2	3	4	5

**Hal-hal yang Diperlukan:**

1. Butir-butir yang kuat .....
- .....
2. Butir-butir yang lemah .....
- .....
3. Komentar dan saran .....
- .....

**LEMBAR PENILAIAN KINERJA GURU 3**

**(LPKG 3)**

**LEMBAR PENILAIAN MELAKSANAKAN HUBUNGAN ANTARPRIBADI**

<b>A</b>	<b>MEMBANTU MENGEMBANGKAN SIKAP POSITIF PADA DIRI SISWA</b>					
29	Membantu siswa untuk menyadari kekuatan dan kelemahan diri sendiri	1	2	3	4	5

30	Mendorong siswa menumbuhkan kepercayaan kepada diri sendiri	1	2	3	4	5
31	Membentuk mengungkapkan pikiran dan perasaan siswa	1	2	3	4	5

<b>B</b>	<b>BERSIKAP TERBUKA DAN LUWES TERHADAP SISWA ATAU ORANG LAIN</b>					
32	Menunjukkan sikap terbuka terhadap pendapat siswa atau orang lain	1	2	3	4	5
33	Menunjukkan sikap luwes, baik di dalam kelas maupun di luar kelas	1	2	3	4	5
34	Menerima siswa sebagaimana adanya dengan kelebihan dan kekurangannya	1	2	3	4	5
35	Menunjukkan sikap sensitif dan simpatik terhadap perasaan dan kesulitan siswa	1	2	3	4	5
36	Menunjukkan sikap ramah, penuh pengertian dan kesabaran, baik kepada siswa maupun kepada orang lain	1	2	3	4	5

<b>C</b>	<b>MENAMPILKAN KEGAIRAHAN DAN KESUNGGUHAN DALAM KEGIATAN MENGAJAR</b>					
37	Menunjukkan kegairahan dan mengajar	1	2	3	4	5
38	Memberikan kesan kepada siswa bahwa ia menguasai materi dan cara mengajarkannya	1	2	3	4	5

<b>D</b>	<b>MENGELOLA INTERAKSI PERILAKU DI DALAM KELAS</b>					
39	Mengembangkan hubungan antar pribadi yang sehat dan serasi	1	2	3	4	5
40	Memberikan tuntutan agar interaksi antarsiswa terpelihara baik	1	2	3	4	5
41	Menangani perilaku siswa yang tidak diinginkan	1	2	3	4	5

**Hal-hal yang Diperlukan:**

1. Butir-butir yang kuat .....
2. Butir-butir yang lemah .....



3. Komentar dan saran .....

Lampiran 11

Penjelasan Skala Nilai LPKG

<b>KHUSUS</b>
Untuk: Kepala Sekolah Pengawas Peneliti

**PEDOMAN PENGISIAN LPKG 1 :**

**Untuk memberikan nilai yang tepat bagi setiap butir dapat dipergunakan pedoman penjelasan skala nilai yang tercantum di bawah ini.**

a. Merencanakan Pengelolaan Kegiatan Belajar-Mengajar

1. *Merumuskan TPK*

**Untuk butir ini perlu diperhatikan lima syarat, yaitu:**

- a. Kesesuaian TPK dengan TPU**
- b. Kelengkapan jumlah TPK**
- c. Kejelasan rumusan (tidak menimbulkan tafsiran ganda)**
- d. Kelengkapan rumusan TPK (subyek, tingkah laku yang dapat diukur, kondisi pencapaian, dan kriteria pencapaian).**
- e. Urutan TPK dari yang mudah kepada yang sukar.**

Skala Nilai	Penjelasan
<b>1</b>	<b>Dalam seluruh rumusan TPK : Hanya satu syarat yang dipahami</b>
<b>2</b>	<b>Dua syarat yang dipenuhi</b>
<b>3</b>	<b>Tiga syarat yang dipenuhi</b>
<b>4</b>	<b>Empat syarat yang dipenuhi</b>
<b>5</b>	<b>Lima syarat yang dipenuhi</b>

2. Menentukan metode mengajar

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>
	<b>Dalam rencana pengajaran (satuan pelajaran)</b>
<b>1</b>	<b>Tidak tercantum metode mengajar</b>
<b>2</b>	<b>Tercantum metode mengajar, tetapi tidak relevan dengan TPK dan bahan</b>
<b>3</b>	<b>Tercantum satu metode mengajar yang relevan dengan TPK dan bahan</b>
<b>4</b>	<b>Tercantum dua metode mengajar yang relevan dengan TPK dan bahan</b>
<b>5</b>	<b>Tercantum lebih dari dua metode mengajar yang relevan dengan TPK dan bahan</b>

3. Menentukan langkah-langkah Mengajar

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>
	<b>Dalam rencana pengajaran (satuan pelajaran)</b>
<b>1</b>	<b>Tidak terdapat langkah-langkah mengajar</b>
<b>2</b>	<b>Terdapat langkah-langkah mengajar secara umum</b>
<b>3</b>	<b>Terdapat langkah mengajar secara rinci, sebagian besar sesuai dengan TPK</b>
<b>4</b>	<b>Terdapat langkah mengajar secara rinci, semuanya sesuai dengan TPK tetapi hanya berpusat pada guru</b>
<b>5</b>	<b>Terdapat langkah mengajar secara rinci, semua sesuai</b>

	sesuai dengan TPK serta berpusat pada guru dan murid
--	--

4. *Menentukan cara-cara memotivasi murid*

Skala Nilai	Penjelasan
	<b>Dalam satuan pelajaran</b>
1	Tidak tercantum cara memotivasi murid
2	Tercantum cara-cara memotivasi murid, tetapi tidak dengan TPK dan bahan
3	Tercantum satu cara memotivasi murid yang relevan dengan TPK dan bahan
4	Tercantum dua cara memotivasi yang relevan dengan TPK dan bahan
5	Tercantum lebih dari dua cara memotivasi murid yang relevan dengan TPK dan bahan

b. Merencanakan Pengorganisasian Bahan Pegajaran

5. *Berpedoman pada bahan pengajaran yang tercantum dalam kurikulum*

Skala Nilai	Penjelasan
	<b>Dalam rencana pengajaran</b>
1	Tidak tercantum buku sumber bahan pengajaran tertera dalam kurikulum serta tidak dengan penjabaran.
2	

<b>3</b>	<b>Tercantum buku sumber bahan pengajaran tertera dalam kurikulum tanpa penjabaran.</b>
<b>4</b>	<b>Tercantum buku sumber bahan pengajaran tertera dalam kurikulum serta penjabaran singkat.</b>
<b>5</b>	<b>Tercantum buku sumber bahan pengajaran tertera dalam kurikulum serta penjabaran dengan jelas.</b>
	<b>Tercantum buku sumber bahan pengajaran tertera dalam kurikulum dengan penjabaran dan uraian yang jelas.</b>

6. *Memilih dengan yepat bahan pengajaran bidang studi sesuai dengan karakteristik murid*

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>
<b>1</b>	<b>Bahan bidang pengajaran yang harus diajarkan: Tidak tercantum.</b>
<b>2</b>	<b>Dicantumkan, tetapi tidak sesuai dengan TPK.</b>
<b>3</b>	<b>Dicantumkan, tetapi sebagian besar tidak sesuai TPK.</b>
<b>4</b>	<b>Dicantumkan dan sebagian besar sesuai dengan TPK.</b>
<b>5</b>	<b>Dicantumkan dan seluruhnya sesuai dengan TPK.</b>

7. *Memilih dengan tepat bahan pengajaran bidang studi sesuai dengan karakteristik murid*

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>
	<b>Bahan pengajaran:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak jelas tingkat kesukarannya.</b>
<b>2</b>	<b>Hanya dapat dipakai untuk melatih ingatan</b>
<b>3</b>	<b>Dapat dipakai untuk melatih ingatan dan pemahaman murid</b>
<b>4</b>	<b>Dapat dipakai untuk melatih ingatan, pemahaman serta dipakai untuk latihan penerapan</b>

<b>5</b>	<b>Dapat dipakai untuk melatih ingatan, pemahaman, dan penerapan dengan perbandingan sekitar 3:5:2</b>
----------	--

c. Merencanakan Pengelolaan Kelas

8. *Mengatur tempat duduk sesuai dengan strategi yang digunakan*

Skala Nilai	Penjelasan
<b>1</b>	<b>Dalam rencana pengajaran: Tidak tercantum cara mengatur tempat duduk.</b>
<b>2</b>	<b>Tercantum satu cara pengaturan yang tidak sesuai dengan strategi yang digunakan.</b>
<b>3</b>	<b>Tercantum lebih dari satu cara, tetapi tidak sesuai dengan strategi yang digunakan.</b>
<b>4</b>	<b>Tercantum satu cara pengaturan tempat duduk yang sesuai dengan strategi yang digunakan.</b>
<b>5</b>	<b>Tercantum lebih dari satu cara pengaturan yang sesuai dengan strategi yang digunakan.</b>

9. *Menentukan alokasi penggunaan waktu belajar-mengajar*

**Untuk memberikan penilaian terhadap butir ini perlu diperhatikan**

**empat jenis rincian waktu, yaitu:**

- a) Waktu untuk pembukaan
- b) Waktu untuk kegiatan inti
- c) Waktu untuk kegiatan penutupan, dan
- d) Waktu untuk penjelasan tugas-tugas

Skala Nilai	Penjelasan
<b>1</b>	<b>Tidak ada rincian waktu sama sekali</b>
<b>2</b>	<b>Tercantum satu jenis rincian waktu</b>
<b>3</b>	<b>Tercantum dua jenis rincian waktu</b>
<b>4</b>	<b>Tercantum tiga jenis rincian waktu</b>

<b>5</b>	<b>Waktu untuk kegiatan tercantum lengkap dan rincian</b>
----------	---

10. *Menentukan cara mengorganisasi murid agar terlibat secara aktif dalam kegiatan belajar-mengajar*

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>
<b>1</b>	<b>Dalam rencana pengajaran: Tidak direncanakan kesempatan bagi siswa untuk ber- prestasi.</b>
<b>2</b>	<b>Direncanakan sebagian kecil siswa terlibat aktif, sedang sebagian besar menjadi pengamat.</b>
<b>3</b>	<b>Direncanakan sebagian besar siswa terlibat aktif dalam satu kegiatan.</b>
<b>4</b>	<b>Direncanakan semua siswa terlibat aktif dalam satu kegiatan.</b>
<b>5</b>	<b>Direncanakan semua siswa terlibat dalam lebih dari satu kegiatan.</b>

d. Merencanakan Penggunaan Alat dan Metode Pengajaran

11. *Menentukan pengembangan alat pengajaran*

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>
<b>1</b>	<b>Dalam satuan pelajaran: Tidak direncanakan penggunaan alat pengajaran.</b>
<b>2</b>	<b>Direncanakan satu alat pengajaran, tetapi tidak sesuai dengan TPK.</b>

<b>3</b>	<b>Direncanakan penggunaan lebih dari satu alat pengajaran, tetapi tidak sesuai dengan TPK.</b>
<b>4</b>	<b>Direncanakan penggunaan satu alat pengajaran yang sesuai dengan TPK.</b>
<b>5</b>	<b>Direncanakan lebih dari satu alat pengajaran yang semuanya sesuai dengan TPK.</b>

12. *Menentukan media pengajaran*

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>
<b>1</b>	<b>Dalam satuan pelajaran: Tidak direncanakan penggunaan media pengajaran.</b>
<b>2</b>	<b>Direncanakan satu macam media pengajaran, tetapi tidak sesuai dengan TPK.</b>
<b>3</b>	<b>Direncanakan penggunaan lebih dari satu media pengajaran, tetapi tidak sesuai dengan TPK.</b>
<b>4</b>	<b>Direncanakan penggunaan satu macam media pengajaran yang sesuai dengan TPK.</b>
<b>5</b>	<b>Direncanakan lebih dari satu media pengajaran yang semuanya sesuai dengan TPK.</b>

13. *Menentukan sumber pengajaran*

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>
	<b>Dalam satuan pelajaran:</b>

<b>1</b>	<b>Tidak direncanakan penggunaan sumber</b>
<b>2</b>	<b>pengajaran.</b>
<b>3</b>	<b>Direncanakan penggunaan satu macam sumber pengajaran, tetapi tidak sesuai dengan TPK.</b>
<b>4</b>	<b>Direncanakan penggunaan lebih dari satu macam sumber pengajaran, tetapi tidak sesuai dengan TPK.</b>
<b>5</b>	<b>Direncanakan penggunaan satu macam sumber pengajaran yang sesuai dengan TPK.</b>
	<b>Direncanakan lebih dari satu sumber pengajaran yang semuanya sesuai dengan TPK.</b>

e. Merencanakan Penilaian Prestasi Siswa Untuk Kepentingan Pengajaran

14. *Menentukan bermacam-macam bentuk dan prosedur penilaian*

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>
	<b>Dalam satuan pelajaran:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak tercantum prosedur (tes awal, proses, dan akhir) dan jenis tes lisan, tertulis, perbuatan.</b>
<b>2</b>	<b>Tercantum satu prosedur dan satu jenis penilaian, tetapi tidak sesuai dengan TPK.</b>
<b>3</b>	<b>Tercantum satu prosedur dan satu jenis penilaian yang sebagian sesuai dengan TPK.</b>
<b>4</b>	<b>Tercantum satu prosedur dan satu jenis penilaian</b>



<b>5</b>	<p>sesuai dengan TPK.</p> <p>Tercantum lebih dari satu prosedur dan lebih dari satu jenis penilaian yang semuanya sesuai dengan TPK.</p>
----------	--

15. *Membuat alat penilaian hasil belajar*

Skala Nilai	Penjelasan
<b>1</b>	<p><b>Dalam satuan pelajaran:</b></p> <p>Tidak ada alat penilaian.</p>
<b>2</b>	Ada alat penilaian, tetapi tidak sesuai dengan TPK.
<b>3</b>	Ada alat penilaian, tetapi sebagian tidak sesuai dengan TPK.
<b>4</b>	Ada alat penilaian yang semuanya sesuai dengan TPK.
<b>5</b>	<p>Ada alat penilaian yang semuanya sesuai dengan TPK serta diungkapkan dengan bahasan yang jelas.</p>

PEDOMAN PENILAIAN LPKG 2 :

a. Memulai Pelajaran

16. *Menyampaikan bahan pengait atau bahan apersepsi*

Skala Nilai	Penjelasan

	<b>Dalam memulai pelajaran:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak ada bahan pengait yang disampaikan.</b>
<b>2</b>	<b>Ada bahan pengait, tetapi tidak sesuai dengan bahan inti dan tidak mendapat respons siswa.</b>
<b>3</b>	<b>Ada bahan pengait yang sesuai dengan bahan inti tidak mendapat respons siswa.</b>
<b>4</b>	<b>Bahan pengait yang sesuai dengan bahan inti dan mendapat respons siswa.</b>
<b>5</b>	<b>Bahan pengait yang sesuai dengan bahan inti mendapat respons siswa serta langsung berkaitan dengan bahan inti.</b>

17. *Memotivasi siswa untuk melibatkan diri dalam kegiatan belajar-mengajar*

**Untuk butir ini perlu dilibatkan empat cara memotivasi berikut:**

- a) **Memberitahukan tujuan pelajaran.**
- b) **Memberikan gambaran umum tentang inti bahan pelajaran.**
- c) **Memberikan gambaran tentang kegiatan yang akan dilakukan.**
- d) **Mengemukakan kegiatan-kegiatan yang menari.**

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>
	<b>Dalam memotivasi siswa:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak satu pun cara di atas digunakan.</b>
<b>2</b>	<b>Digunakan satu cara memotivasi.</b>
<b>3</b>	<b>Digunakan dua cara memotivasi.</b>
<b>4</b>	<b>Digunakan tiga cara memotivasi.</b>

<b>5</b>	<b>Digunakan empat cara untuk memotivasi.</b>
----------	---

b. Mengelola Kegiatan Inti

18. *Menyampaikan bahan*

**Untuk butir ini perlu diperhatikan empat ciri berikut:**

- a) Bahan yang disampaikan benar, tidak ada yang menyimpang.**
- b) Penyampaian lancar, tidak tersendat-sendat.**
- c) Penyampaian sistematis.**
- d) Bahasanya jelas dan benar mudah dimengerti oleh siswa.**

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>
	<b>Dalam menyampaikan bahan:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak satu pun ciri di atas yang tampak.</b>
<b>2</b>	<b>Satu ciri muncul.</b>
<b>3</b>	<b>Dua ciri muncul.</b>
<b>4</b>	<b>Tiga ciri muncul.</b>
<b>5</b>	<b>Empat ciri muncul.</b>

19. *Memberi contoh*

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>
	<b>Dalam menyampaikan bahan:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak ada contoh yang diberikan.</b>
<b>2</b>	<b>Satu contoh diberikan, tetapi tidak sesuai dengan</b>
<b>3</b>	<b>topik.</b>
<b>4</b>	<b>Lebih dari satu contoh diberikan, tetapi tidak sesuai dengan topik.</b>

<b>5</b>	<p><b>Satu contoh diberikan serta sesuai dengan topik.</b></p> <p><b>Lebih dari satu contoh yang diberikan dan semuanya sesuai dengan topik.</b></p>
----------	--

20. *Menggunakan alat/media pengajaran*

**Untuk butir ini perlu diperhatikan ciri-ciri berikut:**

- a) **Cara penggunaannya tepat.**
- b) **Membantu pemahaman murid.**
- c) **Sesuai dengan tujuan.**
- d) **Jenisnya bervariasi (lebih dari satu)**

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>
	<b>Dalam menggunakan alat:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak satu pun ciri di atas yang tampak.</b>
<b>2</b>	<b>Satu ciri muncul.</b>
<b>3</b>	<b>Dua ciri muncul.</b>
<b>4</b>	<b>Tiga ciri muncul.</b>
<b>5</b>	<b>Empat ciri muncul.</b>

21. *Memberi kesempatan kepada siswa untuk terlibat secara aktif*

**Untuk butir ini perlu diperhatikan empat ciri berikut:**

- a) **Jenis keterlibatan siswa bervariasi.**
- b) **Sesuai dengan tujuan.**
- c) **Dapat dikerjakan oleh siswa.**
- d) **Sebagian besar alat semua siswa terlibat.**

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>
	<b>Dalam memberikan kesempatan siswa untuk terlibat:</b>

<b>1</b>	<b>Tidak satu pun ciri di atas yang tampak.</b>
<b>2</b>	<b>Satu ciri muncul.</b>
<b>3</b>	<b>Dua ciri muncul.</b>
<b>4</b>	<b>Tiga ciri muncul.</b>
<b>5</b>	<b>Empat ciri muncul.</b>

22. *Memberi penguatan*

**Untuk butir ini perlu diperhatikan empat ciri berikut:**

- a) **Jenis penggunaan bervariasi.**
- b) **Diberikan pada waktu yang tepat.**
- c) **Sebagian besar atau semua perbuatan baik diberi penguatan.**
- d) **Cara memberikannya wajar, tidak berlebihan.**

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>
	<b>Dalam memberikan kesempatan siswa untuk terlibat:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak satu pun ciri di atas yang tampak.</b>
<b>2</b>	<b>Satu ciri muncul.</b>
<b>3</b>	<b>Dua ciri muncul.</b>
<b>4</b>	<b>Tiga ciri muncul.</b>
<b>5</b>	<b>Empat ciri muncul.</b>

c. *Mengorganisasikan Waktu, Siswa, dan Fasilitas Belajar*

23. *Mengatur penggunaan waktu*

**Untuk butir ini perlu diperhatikan empat ciri berikut:**

- a) **Sebagian kecil waktu (10 menit) digunakan untuk pendahuluan.**
- b) **Sebagian besar waktu digunakan untuk pendahuluan.**
- c) **Sebagian kecil waktu (5-10 menit) digunakan mengakhiri pelajaran.**
- d) **Pelajaran diakhiri tepat pada waktunya.**

Skala Nilai	Penjelasan
	<b>Dalam mengatur penggunaan waktu:</b>
1	Tidak satu pun ciri di atas yang tampak.
2	Satu ciri muncul.
3	Dua ciri muncul.
4	Tiga ciri muncul.
5	Empat ciri muncul.

24. *Mengorganisasikan murid*

Untuk menilai butir ini perlu diperhatikan ciri-ciri berikut:

- a) Pengorganisasian bervariasi.
- b) Sesuai dengan jenis kegiatan.
- c) Sesuai dengan ruangan.
- d) Cara mengaturnya lancar.

Skala Nilai	Penjelasan
	<b>Dalam mengorganisasikan murid:</b>
1	Tidak satu pun ciri di atas muncul.
2	Satu ciri muncul.
3	Dua ciri muncul.
4	Tiga ciri muncul.
5	Empat ciri muncul

25. *Mengatur dan memanfaatkan fasilitas belajar*

Untuk butir ini perlu diperhatikan ciri-ciri berikut:

- a) Fasilitas belajar sudah disiapkan sebelum pelajaran dimulai.
- b) Cara pembagian adil.
- c) Waktu penggunaan dan pembagiannya tepat.
- d) Penempatan sesuai dengan ruangan yang tersedia.

Skala Nilai	Penjelasan
	<b>Dalam mengorganisasikan murid:</b>
1	Tidak satu pun ciri di atas yang tampak.
2	Satu ciri muncul.
3	Dua ciri muncul.
4	Tiga ciri muncul.

<b>5</b>	<b>Empat ciri muncul.</b>
----------	---------------------------

d. Melaksanakan Penilaian Proses dan Hasil Belajar

26. *Melaksanakan Penilaian Selama Proses Belajar Berlangsung*

**Untuk butir ini perlu diperhatikan empat ciri berikut:**

- a) Mengajukan pertanyaan dan tugas selama kegiatan berlangsung.
- b) Pertanyaan dan tugas yang diberikan tepat untuk menguji penguasaan siswa terhadap topik yang sedang dibahas.
- c) Jawaban atau tugas yang dikerjakan oleh siswa diberi balikan langsung, baik oleh guru maupun melalui tanggapan siswa.
- d) Perbaiki diskusi bersama.

Skala Nilai	Penjelasan
	<b>Dalam melaksanakan penilaian proses belajar:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak satu pun ciri di atas yang muncul.</b>
<b>2</b>	<b>Satu ciri muncul.</b>
<b>3</b>	<b>Dua ciri muncul.</b>
<b>4</b>	<b>Tiga ciri muncul.</b>
<b>5</b>	<b>Empat ciri muncul.</b>

e. Mengakhiri Pelajaran

27. *Menyimpulkan pelajaran*

Skala Nilai	Penjelasan
	<b>Dalam menyimpulkan pelajaran:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak ada kegiatan menyimpulkan.</b>
<b>2</b>	<b>Kesimpulan ada, tetapi tidak jelas.</b>
<b>3</b>	<b>Kesimpulan jelas, tetapi hanya mencakup sebagian dari pelajaran.</b>
<b>4</b>	<b>Kesimpulan jelas mencakup seluruh pelajaran saat itu dan dibuat oleh guru.</b>
<b>5</b>	<b>Kesimpulan jelas, mencakup seluruh pelajaran saat</b>

	itu, serta dibuat bersama-sama oleh guru dan siswa.
--	---

28. *Memberi tindak lanjut*

Untuk butir ini perlu diperhatikan ciri-ciri berikut:

- a) Tindak lanjut yang diberikan sesuai dengan topik yang dibahas atau dengan lanjutannya.
- b) Tindak lanjut yang diberikannya bersifat meningkatkan penguasaan siswa.
- c) Diberikan dengan bahasa yang jelas dan benar.
- d) Tindak lanjut merupakan kesepakatan guru dan siswa.

Skala Nilai	Penjelasan
	<b>Dalam memberikan tindak lanjut:</b>
1	Tidak satu pun ciri di atas yang muncul.
2	Satu ciri muncul.
3	Dua ciri muncul.
4	Tiga ciri muncul.
5	Empat ciri muncul.

PEDOMAN PENGISIAN LPKG 3 :

Keterampilan ini dapat diamati ketika guru atau praktikan sedang berkomunikasi dengan siswa atau dengan orang lain, baik di dalam kelas maupun di luar kelas. Penjelasan penilaian bagi tiap butir tercantum di bawah ini:

a. Membantu Mengembangkan Sikap Positif pada Diri Siswa

29. *Membantu siswa untuk menyadari kelebihan dan kelemahan diri sendiri*

Untuk butir ini perlu diperhatikan ciri-ciri berikut:

- a) Pratikan atau guru menghimpun informasi tentang kemampuan siswa seperti data pribadi, raport, dan hasil kerja.



- b) **Praktikan atau guru mengajar siswa berbicara tentang kelemahan dan kekurangan.**
- c) **Praktikan atau guru memberi kesempatan kepada siswa untuk menunjukkan kelebihan, misalnya dengan bercerita dan memberi giliran.**
- d) **Praktikan atau guru mendorong siswa agar berani mengemukakan pendapatnya.**

Skala Nilai	Penjelasan
	<b>Dalam melaksanakan penilaian proses belajar:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak satu pun ciri di atas yang muncul.</b>
<b>2</b>	<b>Satu ciri muncul.</b>
<b>3</b>	<b>Dua ciri muncul.</b>
<b>4</b>	<b>Tiga ciri muncul.</b>
<b>5</b>	<b>Empat ciri muncul.</b>

30. *Mendorong siswa menumbuhkan kepercayaan kepada diri sendiri*

**Untuk butir ini perlu diperhatikan usaha-usaha sebagai berikut:**

- a) **Mendorong siswa mengemukakan pendapat yang berbeda dari orang lain dengan memberikan penguatan.**
- b) **Memberikan kesempatan kepada siswa untuk memperhatikan pendapatnya di muka kelas atau memimpin kelas.**
- c) **Memberi pujian kepada siswa yang berhasil.**
- d) **Memberi semangat kepada siswa yang belum berhasil.**

Skala Nilai	Penjelasan
	<b>Dalam mendorong siswa membutuhkan kepercayaan:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak satu pun usaha yang dilakukan.</b>
<b>2</b>	<b>Satu usaha dilakukan.</b>
<b>3</b>	<b>Dua usaha dilakukan.</b>
<b>4</b>	<b>Tiga usaha dilakukan.</b>

<b>5</b>	<b>Kempat jenis usaha di atas dilakukan.</b>
----------	--

31. *Membentuk mengungkapkan pikiran dan perasaan siswa*

**Usaha yang dapat dilakukan untuk melaksanakan hal ini adalah sebagai berikut:**

- a) **Mendorong siswa untuk menyampaikan isi hatinya.**
- b) **Menyatakan kembali buah pikiran siswa.**
- c) **Menafsirkan isyarat siswa dalam bentuk tindakan (misalnya: jika melihat siswa yang gelisah, guru mengizinkan siswa itu keluar kelas).**
- d) **Mendiskusikan bersama buah pikiran atau perasaan siswa.**

Skala Nilai	Penjelasan
<b>1</b>	<b>Tidak satu pun usaha yang dilakukan.</b>
<b>2</b>	<b>Satu usaha dilakukan.</b>
<b>3</b>	<b>Dua usaha dilakukan.</b>
<b>4</b>	<b>Tiga usaha dilakukan.</b>
<b>5</b>	<b>Kempat jenis usaha di atas dilakukan.</b>

b. Bersikap Terbuka dan Luwes Terhadap Siswa atau Orang Lain

32. *Menunjukkan sikap terbuka terhadap pendapat siswa atau orang lain*

**Untuk butir ini perlu diperhatikan ciri-ciri berikut:**

- a) **Memperhatikan dan menginderakan pendapat siswa atau orang lain.**
- b) **Menerima pendapat yang sehat dari siswa atau orang lain.**
- c) **Mengakui keterbatasan diri (misalnya bila praktikan atau guru tidak tahu, dia menyatakan akan mempelajarinya).**
- d) **Menunjukkan hasrat dari orang lain.**

Skala Nilai	Penjelasan
-------------	------------

	<b>Dalam menunjukkan sikap terbuka dan luwes terhadap siswa:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak satu pun ciri di atas yang muncul.</b>
<b>2</b>	<b>Satu ciri muncul.</b>
<b>3</b>	<b>Dua ciri muncul.</b>
<b>4</b>	<b>Tiga ciri muncul.</b>
<b>5</b>	<b>Empat ciri muncul.</b>

33. *Menunjukkan sikap luwes, baik di dalam maupun di luar kelas*

**Ciri-ciri dapat diamati untuk menilai butir ini adalah sebagai berikut:**

- a) **Menyesuaikan diri dengan lingkungan belajar siswa.**
- b) **Menghadapi siswa dengan cara yang sesuai dengan sifat siswa tersebut.**
- c) **Ikut serta dalam berbagai kegiatan siswa.**
- d) **Menghindari perbuatan yang dapat menyinggung perasaan atau mengecewakan orang lain.**

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>
	<b>Dalam menunjukkan sikap luwes:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak satu pun ciri di atas yang muncul.</b>
<b>2</b>	<b>Satu ciri muncul.</b>
<b>3</b>	<b>Dua ciri muncul.</b>
<b>4</b>	<b>Tiga ciri muncul.</b>
<b>5</b>	<b>Empat ciri muncul.</b>

34. *Menerima siswa sebagai adanya dengan kelebihan dan kekurangannya*

Ciri-ciri yang dapat diamati untuk menilai butir ini adalah sebagai berikut:

- a) Tidak berprasangka buruk terhadap sikap siswa.
- b) Menghadapi adat-istiadat setiap siswa.
- c) Memberikan perhatian khusus kepada siswa yang memiliki kekhususan.
- d) Memberikan kesempatan berkembang kepada siswa yang memiliki kelebihan.

Skala Nilai	Penjelasan
	<b>Dalam menerima siswa sebagaimana adanya:</b>
1	Tidak satu pun ciri di atas yang muncul.
2	Satu ciri muncul.
3	Dua ciri muncul.
4	Tiga ciri muncul.
5	Empat ciri muncul.

35. *Menunjukkan sikap sensitif dan simpatik terhadap perasaan dan kesulitan siswa*

Ciri-ciri diamati untuk menilai butir ini adalah sebagai berikut:

- a) Peka terhadap masalah yang dihadapi siswa.
- b) Menunjukkan pengertian terhadap masalah siswa.
- c) Memberi bantuan dan nasihat kepada siswa yang menghadapi kesukaran
- d) Mengunjungi siswa yang menderita kemalangan.

Skala Nilai	Penjelasan
	<b>Dalam melaksanakan penilaian proses belajar:</b>
1	Tidak satu pun ciri di atas yang muncul.
2	Satu ciri muncul.
3	Dua ciri muncul.

<b>4</b>	<b>Tiga ciri muncul.</b>
<b>5</b>	<b>Empat ciri muncul.</b>

36. *Menunjukkan sikap ramah, penuh pengertian dan kesabaran, baik kepada siswa maupun kepada oranglain*

**Ciri-ciri diamati untuk menilai butir ini adalah sebagai berikut berikut:**

- a) **Menampilkan sikap bersahabat.**
- b) **Dapat mengendalikan diri.**
- c) **Menggunakan kata-kata halus dalam menegur siswa.**
- d) **Menghargai setiap perbedaan pendapat siswa.**

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>
	<b>Dalam melaksanakan penilaian proses belajar:</b> <b>Tidak satu pun ciri di atas yang muncul.</b>
<b>1</b>	<b>Satu ciri muncul.</b>
<b>2</b>	<b>Dua ciri muncul.</b>
<b>3</b>	<b>Tiga ciri muncul.</b>
<b>4</b>	<b>Empat ciri muncul.</b>
<b>5</b>	

c. *Menunjukkan Kegairahan dan Kesungguhan dalam Mengajar*

37. *Menunjukkan kegairahan dalam mengajar*

**Ciri-ciri dapat diamati untuk menilai butir ini adalah sebagai berikut:**

- a) **Suara penuh semangat.**
- b) **Membantu siswa yang mendapat kesulitan.**
- c) **Mengikuti kegiatan siswa.**
- d) **Menekankan bagian-bagian penting pelajaran.**

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>

	<b>Dalam pelaksanaan penilaian proses belajar:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak satupun ciri di atas yang muncul.</b>
<b>2</b>	<b>Satu ciri muncul.</b>
<b>3</b>	<b>Dua ciri muncul.</b>
<b>4</b>	<b>Tiga ciri muncul.</b>
<b>5</b>	<b>Empat ciri muncul.</b>

38. *Memberikan kesan kepada siswa bahwa ia menguasai apa yang diajarkan dan bagaimana cara mengajarkannya*  
**Ciri-ciri yang dapat diamati untuk menilai butir ini adalah sebagai berikut:**

- a) **Suaranya meyakinkan.**
- b) **Tindakannya tegas, tidak ragu-ragu.**
- c) **Menyediakan bahan yang siap untuk digunakan.**
- d) **Cepat menandai bila siswa melakukan penyimpangan.**

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>
	<b>Dalam melaksanakan penilaian proses belajar:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak satupun ciri di atas yang muncul.</b>
<b>2</b>	<b>Satu ciri muncul.</b>
<b>3</b>	<b>Dua ciri muncul.</b>
<b>4</b>	<b>Tiga ciri muncul.</b>
<b>5</b>	<b>Empat ciri muncul.</b>

39. *Mengelola interaksi perilaku di dalam kelas*  
**Ciri-ciri diamati untuk menilai butir ini adalah sebagai berikut:**

- a) **Berbicara dengan sopan kepada siswa.**
- b) **Mendorong terjadinya tukar pendapat antar siswa.**

- c) Membuat aturan yang telah disepakati bersama.
- d) Menunjukkan sikap adil kepada semua siswa.

Skala Nilai	Penjelasan
	<b>Dalam melaksanakan penilaian proses belajar:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak satupun ciri di atas yang muncul.</b>
<b>2</b>	<b>Satu ciri muncul.</b>
<b>3</b>	<b>Dua ciri muncul.</b>
<b>4</b>	<b>Tiga ciri muncul.</b>
<b>5</b>	<b>Empat ciri muncul.</b>

40. *Memberikan tuntutan agar interaksi antar siswa dan guru terpelihara dengan baik*

**Ciri-ciri diamati untuk menilai butir ini adalah sebagai berikut berikut:**

- a) Menggunakan berbagai teknik untuk memelihara tingkah laku yang baik
- b) Memberi penguatan terhadap tingkah laku siswa yang baik
- c) Membuat aturan yang disepakati bersama
- d) Menerapkan aturan tersebut secara adil

Skala Nilai	Penjelasan
	<b>Dalam melaksanakan penilaian proses belajar:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak satu pun ciri di atas yang muncul.</b>
<b>2</b>	<b>Satu ciri muncul.</b>
<b>3</b>	<b>Dua ciri muncul.</b>
<b>4</b>	<b>Tiga ciri muncul.</b>
<b>5</b>	<b>Empat ciri muncul.</b>

41. *Menangani perilaku siswa yang tidak diinginkan*

**Ciri-ciri diamati untuk menilai butir ini adalah sebagai berikut berikut:**

- a) Yang ditangani hanya siswa yang menimbulkan gangguan yang serius.**
- b) Mengambil tindakan tegas terhadap gangguan yang serius.**
- c) Mengambil tindakan yang sesuai dengan akibat yang ditimbulkan oleh gangguan.**
- d) Tindakannya sesuai dengan pribadi siswa.**

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>
	<b>Dalam melaksanakan penilaian proses belajar:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak satu punci di atas yang muncul.</b>
<b>2</b>	<b>Satu ciri muncul.</b>
<b>3</b>	<b>Dua ciri muncul.</b>
<b>4</b>	<b>Tiga ciri muncul.</b>
<b>5</b>	<b>Empat ciri muncul.</b>



## Lampiran 23

***Nilai-nilai r Product Moment***

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,958	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384

10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,513	0,623	50	0,279	0,361
16	0,419	0,606	55	0,266	0,345
17	0,482	0,590	60	0,254	0,330
18	0,468	0,575	65	0,244	0,317
19	0,456	0,561	70	0,235	0,306
20	0,444	0,549	75	0,227	0,269
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,418	0,418	1000	0,062	0,081

(Suharsimi Arikunto, 2003: 328).

Lampiran 1

(Lihat Tarsi-Kisi)

Lampiran 2

UJI COBA / TRY OUT  
INSTRUMEN

Yth. Bapak/Ibu Guru

SMA Negeri Kota Wonogiri

Di tempat

Dalam kesibukan Bapak/Ibu pada saat sekarang ini, perkenankan peneliti memohon pengorbanan waktu Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pernyataan/pertanyaan yang bersama ini peneliti lampirkan.

Peneliti sedang mengadakan penelitian tentang: "Kontribusi Kecerdasan Emosional dalam Interaksi Sosial dan Persepsi tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru (Penelitian Pada Guru SMA Negeri Kota Wonogiri)", untuk mencapai tujuan tersebut peneliti mengharapkan dengan sangat kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pertanyaan/pernyataan tersebut. Demi keberhasilan penelitian ini maka peneliti mengharapkan jawaban yang sebenarnya dan apa adanya dari Bapak/Ibu, sebab penelitian ini tidak ada hubungannya dengan kedudukan Bapak/Ibu sebagai guru dan kerahasiannya selalu peneliti jamin.

Atas kesediaan memberikan jawaban yang sebenarnya peneliti mengucapkan banyak terima kasih.

Peneliti

**T a r d i**

Mhs. Pascasarjana UNS

## DAFTAR PERTANYAAN

### PETUNJUK PENGISIAN:

Daftar pertanyaan ini terdiri dari dua variabel, yaitu: 1. Kecerdasan Emosional dalam Interaksi Sosial; 2. Persepsi tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah.

Petunjuk dalam menjawab pertanyaan dari ketiga variabel tersebut sebagai berikut:

7. Isilah identitas Bapak/Ibu pada tempat yang telah ditentukan.
8. Jawablah pertanyaan dengan cara melingkari salah satu huruf jawaban.
9. Bila Bapak/Ibu membatalkan jawaban, silanglah jawaban yang Bapak/Ibu batalkan kemudian lingkarilah jawaban yang baru.
10. Jawablah pertanyaan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
11. Jawaban Bapak/Ibu sama sekali tidak merugikan Bapak/Ibu.
12. Identitas Bapak/Ibu dirahasiakan oleh peneliti.

### **IDENTITAS RESPONDEN**

Nomor urut Responden : ..... (diisi oleh peneliti)

Jenis kelamin :

Pendidikan :

Golongan/Jabatan :

**VARIABEL KECERDASAN EMOSIONAL DALAM  
INTERAKSI SOSIAL (X<sub>1</sub>)**

Berilah tanda cek (√) pada salah satu kolom alternatif pilihan dengan ketentuan sbb:

- SS = Sangat Setuju  
S = Setuju  
TS = Tidak Setuju  
STS = Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	Pilihan			
		SS	S	TS	STS
1	Saya menyukai diri saya sebagaimana apa adanya.				
2	Dalam mengambil keputusan, cara cenderung mengikuti kata-kata hati saya.				
3	Sebelum mengambil keputusan, saya akan memandang dari berbagai sudut.				
4	Perasaan saya mudah kalut (bingung).				
5	Saya mengalami kesulitan mencapai kata sepakat dengan teman-teman saya.				
6	Saya mengungkapkan emosi saya sebagaimana apa adanya, tanpa saya tutup-tutupi.				
7	Saya cepat melupakan perasaan kecewa yang saya alami.				
8	Kegagalan dalam hidup saya merupakan				

No.	Pernyataan	Pilihan			
		SS	S	TS	STS
	tanggung jawab saya pribadi.				
9	Saya tidak keberatan untuk mengakui kesalahan saya.				
10	Saya tidak ingin orang lain mengetahui perasaan saya.				
11	Saya termasuk orang yang tidak sabar menunggu.				
12	Saya lebih beruntung daripada orang lain.				
13	Saya dapat menggambarkan keadaan saya di masa mendatang.				
14	Saya tahu setiap langkah yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang saya inginkan.				
15	Keberhasilan dalam hidup saya disebabkan oleh usaha saya.				
16	Saya tidak tertarik mencoba sesuatu yang belum pernah saya lakukan.				
17	Saya sering kesulitan membuat sesuatu.				
18	Apa yang saya lakukan hari ini relatif sama dengan kemarin.				
19	Saya dapat merasakan perasaan orang lain saat berinteraksi.				
20	Saya dapat mengetahui bagaimana perasaan orang lain terhadap saya.				
21	Saya sanggup berbeda pendapat tanpa menyebabkan salah satu pihak menjadi sakit hati.				
22	Saya senang melihat orang lain merasa bahagia.				
23	Bila melihat penderitaan orang lain saya harus melakukan sesuatu untuk membantunya.				
24	Saya sering bingung melihat sikap orang lain kepada saya.				
25	Saya tidak bisa mengenali emosi orang lain				

No.	Pernyataan	Pilihan			
		SS	S	TS	STS
	dengan memperhatikan raut muka.				
26	Saya tidak tertarik mencoba sesuatu yang belum pernah saya lakukan.				
27	Saya tidak keberatan orang lain tahu perasaan saya.				
28	Saya sering berbagi informasi dengan siapa saja.				
29	Saya dapat bersahabat dengan siapapun.				
30	Saya memiliki teman untuk berbagi rasa.				
31	Saya tidak ingin berteman terlalu akrab.				
32	Saya ragu apakah orang lain bersedia berteman dengan saya secara tulus.				
33	Saya sulit mempercayai seseorang.				

**VARIABEL PERSEPSI KEMAMPUAN MANAJERIAL  
KEPALA SEKOLAH (X<sub>2</sub>)**

Berilah tanda cek (√) pada salah satu huruf a, b, atau c pada alternatif pilihan sesuai dengan pendapat Saudara.



35. Menurut Bapak/Ibu/Saudara, bagaimana kepala sekolah dalam memutuskan suatu masalah sehubungan dengan tugas/pekerjaan ?
- d. sangat tegas
  - e. cukup tegas
  - f. tidak tegas
36. Bila kepala sekolah memberikan perintah atau instruksi kepada Bapak/Ibu/Saudara yang belum sepenuhnya dipahami, apakah beliau memberikan cara pelaksanaan dari perintah atau instruksi tersebut ?
- d. selalu memberikan cara pelaksanaannya.
  - e. kadang-kadang memberikan cara pelaksanaannya.
  - f. tidak pernah memberikan cara pelaksanaannya.
37. Menurut Bapak/Ibu/Saudara bagaimana tingkah laku kepala sekolah sehari-hari ?
- d. menyenangkan
  - e. kurang menyenangkan
  - f. tidak menyenangkan
38. Apabila dalam pelaksanaan suatu pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara mengalami hambatan atau kesulitan, bagaimana biasanya sikap atau tanggapan kepala sekolah ?
- d. selalu berusaha membantu dan memberi petunjuk cara penyelesaiannya.
  - e. kadang-kadang membantu dan memberikan petunjuk cara penyelesaiannya.
  - f. tidak pernah membantu atau memberikan petunjuk cara penyelesaiannya.
39. Apakah Bapak/Ibu/Saudara dapat memahami dengan baik setiap petunjuk, saran, informasi dari kepala sekolah sehubungan dengan tugas atau pekerjaan anda ?
- d. dapat memahami dengan baik
  - e. kurang dapat memahami
  - f. tidak dapat memahami
40. Apakah dalam rapat Bapak/Ibu/Saudara diberi kesempatan atau diperbolehkan kepala sekolah untuk mengemukakan pendapat atau usul-usul ?
- d. selalu diberi kesempatan untuk itu.
  - e. kadang-kadang diberi kesempatan untuk itu.
  - f. tidak pernah diberi kesempatan untuk itu.
41. Untuk menambah pemahaman tentang tugas dan kewajiban Bapak/Ibu/Saudara, tindakan apa yang dilakukan kepala sekolah ?
- d. memberikan informasi atau penjelasan dengan jelas
  - e. memberikan informasi atau penjelasan sekedarnya
  - f. tidak pernah memberikan informasi yang dibutuhkan

42. Apakah kepala sekolah memberikan perhatian terhadap perkembangan karir Saudara ?
- d. selalu
  - e. kadang-kadang
  - f. tidak pernah
43. Apakah kepala sekolah memberikan dukungan bila Bapak/Ibu/Saudara ingin melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi ?
- d. selalu memberi dukungan
  - e. kadang-kadang memberikan dukungan untuk itu
  - f. tidak pernah memberikan dukungan
44. Apakah kepala sekolah selalu memberikan teladan dengan cara mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan?
- d. selalu
  - e. kadang-kadang
  - f. tidak pernah
45. Apakah kepala sekolah selalu datang dan pulang kerja tepat pada waktunya?
- a. selalu
  - b. kadang-kadang
  - c. tidak pernah
46. Apakah kepala sekolah memberikan perhatian terhadap kesulitan-kesulitan atau permasalahan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas pekerjaan?
- d. selalu memberikan perhatian
  - e. kadang-kadang memberikan perhatian
  - f. tidak pernah memberikan perhatian
47. Apakah kepala sekolah ikut menjenguk apabila ada bawahan yang sakit atau kena musibah?
- d. selalu
  - e. kadang-kadang
  - f. tidak pernah
48. Apakah tugas yang diberikan oleh kepala sekolah kepada bawahan sesuai dengan tugas masing-masing bagian?
- d. selalu sesuai dengan tugas masing-masing bagian
  - e. kadang-kadang saja sesuai dengan tugas masing-masing bagian
  - f. tidak pernah sesuai dengan tugas masing-masing bagian
49. Apakah kepala sekolah dalam memerintah sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan?
- d. telah sesuai dengan prosedur
  - e. kadang-kadang sesuai dengan prosedur
  - f. tidak sesuai dengan prosedur

50. Apakah Bapak/Ibu/Saudara sering berdiskusi dengan kepala sekolah tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan?
- d. ya, sering
  - e. ya, kadang-kadang
  - f. tidak pernah
51. Apakah Bapak/Ibu/Saudara sering diikutsertakan dalam pengambilan keputusan oleh kepala sekolah dalam suatu masalah?
- d. selalu
  - e. kadang-kadang
  - f. tidak pernah
52. Apakah Bapak/Ibu/Saudara akan mendapat pengakuan dari kepala sekolah apabila Bapak/Ibu/Saudara berprestasi di dalam bekerja?
- d. selalu mendapatkan
  - e. kadang-kadang mendapatkan
  - f. tidak pernah
53. Apakah kepala sekolah memberikan pertimbangan kenaikan pangkat terhadap Bapak/Ibu/Saudara apabila sudah saatnya.
- d. selalu mempertimbangkan
  - e. kadang-kadang memberikan pertimbangan
  - f. tidak pernah
54. Apakah kepala sekolah memperhatikan kondisi kantor guru untuk mendukung pelaksanaan tugas bapak/Ibu/Saudara?
- d. sangat memperhatikan
  - e. cukup memperhatikan
  - f. kurang memperhatikan
55. Apakah program pendidikan dan pelatihan selalu diberikan oleh kepala sekolah kepada Bapak/Ibu/Saudara ?
- d. selalu
  - e. kadang-kadang
  - f. tidak pernah
56. Dalam rangka meningkatkan pengetahuan Bapak/Ibu/Saudara pernahkah kepala sekolah mengikutsertakan dalam pelatihan/Diklat untuk meningkatkan mutu kerja ?
- d. sering
  - e. kadang-kadang
  - f. tidak pernah

57. Menurut Bapak/Ibu/Saudara apakah perintah tugas yang diberikan oleh kepala sekolah selama ini telah sesuai dengan kewenangan yang dimiliki oleh pimpinan?
- d. sangat sesuai
  - e. kadang-kadang sesuai
  - f. tidak sesuai
58. Terhadap kebijakan yang telah diberikan kepala sekolah, apakah Bapak/Ibu/Saudara senantiasa mematuhi dan menjalankannya?
- d. selalu mematuhi
  - e. kadang-kadang mematuhi
  - f. tidak pernah mematuhi
59. Apakah kepala sekolah menegur guru bila ada yang terlambat datang masuk kantor?
- d. hampir tidak pernah
  - e. kadang-kadang
  - f. selalu
60. Apakah kepala sekolah pulang kerja sebelum waktunya ?
- d. sering
  - e. kadang-kadang
  - f. hampir tidak pernah
61. Apakah kepala sekolah keluar kantor pada jam kerja tidak untuk kepentingan dinas ?
- d. hampir tidak pernah
  - e. kadang-kadang
  - f. sering
62. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara terhadap peraturan jam kantor yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah ?
- d. tidak memberatkan
  - e. cukup memberatkan
  - f. sangat memberatkan
63. Menurut Bapak/Ibu/k Saudara bagaimanakah pendekatan kepala sekolah dalam memberikan peringatan terhadap kesalahan yang dilakukan oleh guru ?
- d. sangat simpatik
  - e. simpatik
  - f. kurang simpatik

64. Menurut Bapak/Ibu/Saudara bagaimanakah kepala sekolah dalam memecahkan masalah (tindakan) terhadap guru yang melakukan kesalahan ?
- d. sangat bijaksana
  - e. kurang bijaksana
  - f. tidak bijaksana
65. Apakah kepala sekolah pernah memberikan penghargaan berupa sanjungan/ pujian kepada guru yang mempunyai prestasi kerja bagus ?
- d. selalu
  - e. kadang-kadang
  - f. tidak pernah
66. Apakah kepala sekolah pernah memberikan informasi yang berkaitan dengan proses pembelajaran ?
- a. selalu
  - b. kadang-kadang
  - c. tidak pernah
67. Apakah kepala sekolah pernah membantu memecahkan persoalan yang berkaitan dengan proses pembelajaran ?
- d. selalu
  - e. kadang-kadang
  - f. tidak pernah
68. Menurut Bapak/Ibu/Saudara adakah perlakuan sewenang-wenang kepala sekolah kepada bawahan?
- d. tidak pernah
  - e. kadang-kadang
  - f. sering
69. Di dalam melaksanakan pekerjaan, apakah kepala sekolah menyimpang dari cara kerja yang berlaku ?
- d. tidak pernah
  - e. kadang-kadang
  - f. sering
70. Apakah kepala sekolah memanfaatkan waktu luang dengan berbincang-bincang dengan guru ?
- d. tidak pernah
  - e. kadang-kadang
  - f. sering

### Lampiran 3

## Lembar Penilaian Kinerja Guru (Y)

RESPONDEN	
Guru Kelas :	
SMA :	
Penilai :	1. Kepala Sekolah 2. Pengawas SMA  3. Peneliti

### LEMBAR PENILAIAN KINERJA GURU 1

#### (LPKG 1)

#### LEMBAR PENILAIAN MERENCANAKAN PENGAJARAN

A	MERENCANAKAN PENGELOLAAN KEGIATAN BELAJAR MENGAJAR					
1	Merumuskan TPK	1	2	3	4	5
2	Menentukan metode	1	2	3	4	5
3	Menentukan langkah-langkah mengajar	1	2	3	4	5
4	Menentukan cara-cara memotivasi siswa	1	2	3	4	5

B	MERENCANAKAN PENGORGANISASIAN BAHAN PENGAJARAN					
5	Berpedoman pada bahan pengajaran yang tercermin dalam kurikulum	1	2	3	4	5
6	Memilih dengan tepat bahan sesuai dengan karakteristik siswa	1	2	3	4	5
7	Menyusun bahan pengajaran sesuai dengan taraf kemampuan berpikir siswa	1	2	3	4	5

C	MERENCANAKAN PENGELOLAAN KELAS					
8	Menentukan dengan tepat macam pengaturan ruangan kelas sesuai dengan tujuan instruksional	1	2	3	4	5

9	Menentukan alokasi penggunaan waktu belajar mengajar	1	2	3	4	5
10	Menentukan cara pengorganisasian siswa agar terlibat secara efektif dalam KBM	1	2	3	4	5
D	MERENCANAKAN PENGGUNAAN ALAT DAN METODE PENGAJARAN					
11	Menentukan pengembangan alat pengajar	1	2	3	4	5
12	Menentukan media pengajar	1	2	3	4	5
13	Menentukan sumber pengajaran	1	2	3	4	5

E	MERENCANAKAN PENILAIAN PRESTASI SISWA UNTUK KEPENTINGAN PENGAJAR					
14	Menentukan bermacam-macam bentuk dan prosedur penilaian	1	2	3	4	5
15	Membuat alat penilaian hasil belajar	1	2	3	4	5

**Hal-hal yang Diperlukan:**

4. Butir-butir yang kuat .....
- .....
5. Butir-butir yang lemah .....
- .....
6. Komentar dan saran .....
- .....

**LEMBAR PENILAIAN KINERJA GURU 2**

**(LPKG 2)**

**LEMBAR PENILAIAN MELAKSANAKAN PENGAJARAN**

A	MEMULAI PELAJARAN					
16	Menentukan bahan pengait/apresiasi	1	2	3	4	5
17	Memotivasi siswa untuk melihatkan diri dalam kegiatan belajar mengajar	1	2	3	4	5

B	MENGELOLA KEGIATAN BELAJAR MENGAJAR					
18	Menyampaikan bahan	1	2	3	4	5
19	Memberikan contoh	1	2	3	4	5
20	Menggunakan alat/media pengajar	1	2	3	4	5
21	Memberikan kesempatan kepada siswa untuk aktif	1	2	3	4	5
22	Membuat penguat	1	2	3	4	5

C	PENGORGANISASIAN WAKTU SISWA DAN FASILITAS BELAJAR					
23	Mengatur penggunaan waktu	1	2	3	4	5
24	Mengorganisasi siswa	1	2	3	4	5
25	Mengatur dan memanfaatkan fasilitas belajar	1	2	3	4	5

D	MELAKSANAKAN PENILAIAN PROSES DAN HASIL BELAJAR					
26	Melaksanakan penilaian selama PBM berlangsung	1	2	3	4	5

E	MENGAKHIRI PELAJARAN					
27	Menyimpulkan pelajaran	1	2	3	4	5
28	Memberikan tindak lanjut	1	2	3	4	5

**Hal-hal yang Diperlukan:**

4. Butir-butir yang kuat .....
- .....
5. Butir-butir yang lemah .....
- .....
6. Komentar dan saran .....
- .....

**LEMBAR PENILAIAN KINERJA GURU 3**

**(LPKG 3)**

**LEMBAR PENILAIAN MELAKSANAKAN HUBUNGAN ANTARPRIBADI**

A	MEMBANTU MENGEMBANGKAN SIKAP POSITIF PADA DIRI SISWA					
29	Membantu siswa untuk menyadari kekuatan dan kelemahan diri	1	2	3	4	5



	sendiri					
30	Mendorong siswa menumbuhkan kepercayaan kepada diri sendiri	1	2	3	4	5
31	Membentuk mengungkapkan pikiran dan perasaan siswa	1	2	3	4	5

<b>B</b>	<b>BERSIKAP TERBUKA DAN LUWES TERHADAP SISWA ATAU ORANG LAIN</b>					
32	Menunjukkan sikap terbuka terhadap pendapat siswa atau orang lain	1	2	3	4	5
33	Menunjukkan sikap luwes, baik di dalam kelas maupun di luar kelas	1	2	3	4	5
34	Menerima siswa sebagaimana adanya dengan kelebihan dan kekurangannya	1	2	3	4	5
35	Menunjukkan sikap sensitif dan simpatik terhadap perasaan dan kesulitan siswa	1	2	3	4	5
36	Menunjukkan sikap ramah, penuh pengertian dan kesabaran, baik kepada siswa maupun kepada orang lain	1	2	3	4	5

<b>C</b>	<b>MENAMPILKAN KEGAIRAHAN DAN KESUNGGUHAN DALAM KEGIATAN MENGAJAR</b>					
37	Menunjukkan kegairahan dan mengajar	1	2	3	4	5
38	Memberikan kesan kepada siswa bahwa ia menguasai materi dan cara mengajarkannya	1	2	3	4	5

<b>D</b>	<b>MENGELOLA INTERAKSI PERILAKU DI DALAM KELAS</b>					
39	Mengembangkan hubungan antar pribadi yang sehat dan serasi	1	2	3	4	5
40	Memberikan tuntutan agar interaksi antarsiswa terpelihara baik	1	2	3	4	5
41	Menangani perilaku siswa yang tidak diinginkan	1	2	3	4	5

**Hal-hal yang Diperlukan:**

4. Butir-butir yang kuat .....
5. Butir-butir yang lemah .....

.....  
 6. Komentar dan saran .....  
 .....

Penjelasan Skala Nilai LPKG

<b>KHUSUS</b>
Untuk: Kepala Sekolah Pengawas Peneliti

**PEDOMAN PENGISIAN LPKG 1 :**

**Untuk memberikan nilai yang tepat bagi setiap butir dapat dipergunakan pedoman penjelasan skala nilai yang tercantum di bawah ini.**

f. Merencanakan Pengelolaan Kegiatan Belajar-Mengajar

*42. Merumuskan TPK*

**Untuk butir ini perlu diperhatikan lima syarat, yaitu:**

- f. Kesesuaian TPK dengan TPU**
- g. Kelengkapan jumlah TPK**
- h. Kejelasan rumusan (tidak menimbulkan tafsiran ganda)**
- i. Kelengkapan rumusan TPK (subyek, tingkah laku yang dapat diukur, kondisi pencapaian, dan kriteria pencapaian).**
- j. Urutan TPK dari yang mudah kepada yang sukar.**

Skala Nilai	Penjelasan
<b>1</b>	<b>Dalam seluruh rumusan TPK : Hanya satu syarat yang dipahami</b>
<b>2</b>	<b>Dua syarat yang dipenuhi</b>
<b>3</b>	<b>Tiga syarat yang dipenuhi</b>
<b>4</b>	<b>Empat syarat yang dipenuhi</b>
<b>5</b>	<b>Lima syarat yang dipenuhi</b>

43. Menentukan metode mengajar

Skala Nilai	Penjelasan
	<b>Dalam rencana pengajaran (satuan pelajaran)</b>
1	<b>Tidak tercantum metode mengajar</b>
2	<b>Tercantum metode mengajar, tetapi tidak relevan dengan TPK dan bahan</b>
3	<b>Tercantum satu metode mengajar yang relevan dengan TPK dan bahan</b>
4	<b>Tercantum dua metode mengajar yang relevan dengan TPK dan bahan</b>
5	<b>Tercantum lebih dari dua metode mengajar yang relevan dengan TPK dan bahan</b>

44. Menentukan langkah-langkah Mengajar

Skala Nilai	Penjelasan
	<b>Dalam rencana pengajaran (satuan pelajaran)</b>
1	<b>Tidak terdapat langkah-langkah mengajar</b>
2	<b>Terdapat langkah-langkah mengajar secara umum</b>
3	<b>Terdapat langkah mengajar secara rinci, sebagian besar sesuai dengan TPK</b>
4	<b>Terdapat langkah mengajar secara rinci, semuanya sesuai dengan TPK tetapi hanya berpusat pada guru</b>

<b>5</b>	<b>Terdapat langkah mengajar secara rinci, semua sesuai sesuai dengan TPK serta berpusat pada guru dan murid</b>
----------	--

45. *Menentukan cara-cara memotivasi murid*

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>
	<b>Dalam satuan pelajaran</b>
<b>1</b>	<b>Tidak tercantum cara memotivasi murid</b>
<b>2</b>	<b>Tercantum cara-cara memotivasi murid, tetapi tidak dengan TPK dan bahan</b>
<b>3</b>	<b>Tercantum satu cara memotivasi murid yang relevan dengan TPK dan bahan</b>
<b>4</b>	<b>Tercantum dua cara memotivasi yang relevan dengan TPK dan bahan</b>
<b>5</b>	<b>Tercantum lebih dari dua cara memotivasi murid yang relevan dengan TPK dan bahan</b>

g. Merencanakan Pengorganisasian Bahan Pegajaran

46. *Berpedoman pada bahan pengajaran yang tercantum dalam kurikulum*

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>
	<b>Dalam rencana pengajaran</b>
<b>1</b>	<b>Tidak tercantum buku sumber bahan pengajaran tertera dalam kurikulum serta tidak dengan</b>

<b>2</b>	<b>penjabaran.</b>
<b>3</b>	<b>Tercantum buku sumber bahan pengajaran tertera dalam kurikulum tanpa penjabaran.</b>
<b>4</b>	<b>Tercantum buku sumber bahan pengajaran tertera dalam kurikulum serta penjabaran singkat.</b>
<b>5</b>	<b>Tercantum buku sumber bahan pengajaran tertera dalam kurikulum serta penjabaran dengan jelas.</b>
	<b>Tercantum buku sumber bahan pengajaran tertera dalam kurikulum dengan penjabaran dan uraian yang jelas.</b>

47. *Memilih dengan tepat bahan pengajaran bidang studi sesuai dengan karakteristik murid*

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>
<b>1</b>	<b>Bahan bidang pengajaran yang harus diajarkan: Tidak tercantum.</b>
<b>2</b>	<b>Dicantumkan, tetapi tidak sesuai dengan TPK.</b>
<b>3</b>	<b>Dicantumkan, tetapi sebagian besar tidak sesuai TPK.</b>
<b>4</b>	<b>Dicantumkan dan sebagian besar sesuai dengan TPK.</b>
<b>5</b>	<b>Dicantumkan dan seluruhnya sesuai dengan TPK.</b>

48. *Memilih dengan tepat bahan pengajaran bidang studi sesuai dengan karakteristik murid*

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>
<b>1</b>	<b>Bahan pengajaran: Tidak jelas tingkat kesukarannya.</b>
<b>2</b>	<b>Hanya dapat dipakai untuk melatih ingatan</b>
<b>3</b>	<b>Dapat dipakai untuk melatih ingatan dan pemahaman murid</b>

<b>4</b>	<b>Dapat dipakai untuk melatih ingatan, pemahaman serta dipakai untuk latihan penerapan</b>
<b>5</b>	<b>Dapat dipakai untuk melatih ingatan, pemahaman, dan penerapan dengan perbandingan sekitar 3:5:2</b>

h. Merencanakan Pengelolaan Kelas

49. *Mengatur tempat duduk sesuai dengan strategi yang digunakan*

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>
<b>1</b>	<b>Dalam rencana pengajaran: Tidak tercantum cara mengatur tempat duduk.</b>
<b>2</b>	<b>Tercantum satu cara pengaturan yang tidak sesuai dengan strategi yang digunakan.</b>
<b>3</b>	<b>Tercantum lebih dari satu cara, tetapi tidak sesuai dengan strategi yang digunakan.</b>
<b>4</b>	<b>Tercantum satu cara pengaturan tempat duduk yang sesuai dengan strategi yang digunakan.</b>
<b>5</b>	<b>Tercantum lebih dari satu cara pengaturan yang sesuai dengan strategi yang digunakan.</b>

50. *Menentukan alokasi penggunaan waktu belajar-mengajar*

**Untuk memberikan penilaian terhadap butir ini perlu diperhatikan empat jenis rincian waktu, yaitu:**

- e) Waktu untuk pembukaan
- f) Waktu untuk kegiatan inti
- g) Waktu untuk kegiatan penutupan, dan
- h) Waktu untuk penjelasan tugas-tugas

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>
<b>1</b>	<b>Tidak ada rincian waktu sama sekali</b>
<b>2</b>	<b>Tercantum satu jenis rincian waktu</b>
<b>3</b>	<b>Tercantum dua jenis rincian waktu</b>

<b>4</b>	<b>Tercantum tiga jenis rincian waktu</b>
<b>5</b>	<b>Waktu untuk kegiatan tercantum lengkap dan rincian</b>

51. *Menentukan cara mengorganisasi murid agar terlibat secara aktif dalam kegiatan belajar-mengajar*

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>
	<b>Dalam rencana pengajaran:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak direncanakan kesempatan bagi siswa untuk ber- prestasi.</b>
<b>2</b>	<b>Direncanakan sebagian kecil siswa terlibat aktif, sedang sebagian besar menjadi pengamat.</b>
<b>3</b>	<b>Direncanakan sebagian besar siswa terlibat aktif dalam satu kegiatan.</b>
<b>4</b>	<b>Direncanakan semua siswa terlibat aktif dalam satu kegiatan.</b>
<b>5</b>	<b>Direncanakan semua siswa terlibat dalam lebih dari satu kegiatan.</b>

i. Merencanakan Penggunaan Alat dan Metode Pengajaran

52. *Menentukan pengembangan alat pengajaran*

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>
	<b>Dalam satuan pelajaran:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak direncanakan penggunaan alat pengajaran.</b>
<b>2</b>	<b>Direncanakan satu alat pengajaran, tetapi tidak sesuai</b>

	<b>dengan TPK.</b>
<b>3</b>	<b>Direncanakan penggunaan lebih dari satu alat pengajaran, tetapi tidak sesuai dengan TPK.</b>
<b>4</b>	<b>Direncanakan penggunaan satu alat pengajaran yang sesuai dengan TPK.</b>
<b>5</b>	<b>Direncanakan lebih dari satu alat pengajaran yang semuanya sesuai dengan TPK.</b>

53. *Menentukan media pengajaran*

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>
	<b>Dalam satuan pelajaran:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak direncanakan penggunaan media</b>
<b>2</b>	<b>pengajaran.</b>
<b>3</b>	<b>Direncanakan satu macam media pengajaran, tetapi tidak sesuai dengan TPK.</b>
<b>4</b>	<b>Direncanakan penggunaan lebih dari satu media pengajaran, tetapi tidak sesuai dengan TPK.</b>
<b>5</b>	<b>Direncanakan penggunaan satu macam media pengajaran yang sesuai dengan TPK.</b>
	<b>Direncanakan lebih dari satu media pengajaran yang semuanya sesuai dengan TPK.</b>

54. *Menentukan sumber pengajaran*

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>
--------------------	-------------------



	<b>Dalam satuan pelajaran:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak direncanakan penggunaan sumber</b>
<b>2</b>	<b>pengajaran.</b>
<b>3</b>	<b>Direncanakan penggunaan satu macam sumber peng- ajaran, tetapi tidak sesuai dengan TPK.</b>
<b>4</b>	<b>Direncanakan penggunaan lebih dari satu macam sumber pengajaran, tetapi tidak sesuai dengan TPK.</b>
<b>5</b>	<b>Direncanakan penggunaan satu macam sumber peng- ajaran yang sesuai dengan TPK.</b>
	<b>Direncanakan lebih dari satu sumber pengajaran yang semuanya sesuai dengan TPK.</b>

j. Merencanakan Penilaian Prestasi Siswa Untuk Kepentingan Pengajaran

55. Menentukan bermacam-macam bentuk dan prosedur penilaian

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>
	<b>Dalam satuan pelajaran:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak tercantum prosedur (tes awal, proses, dan akhir) dan jenis tes lisan, tertulis, perbuatan.</b>
<b>2</b>	<b>Tercantum satu prosedur dan satu jenis penilaian, tetapi tidak sesuai dengan TPK.</b>
<b>3</b>	<b>Tercantum satu prosedur dan satu jenis penilaian yang sebagian sesuai dengan TPK.</b>

<b>4</b>	<b>Tercantum satu prosedur dan satu jenis penilaian sesuai dengan TPK.</b>
<b>5</b>	<b>Tercantum lebih dari satu prosedur dan lebih dari satu jenis penilaian yang semuanya sesuai dengan TPK.</b>

56. *Membuat alat penilaian hasil belajar*

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>
	<b>Dalam satuan pelajaran:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak ada alat penilaian.</b>
<b>2</b>	<b>Ada alat penilaian, tetapi tidak sesuai dengan TPK.</b>
<b>3</b>	<b>Ada alat penilaian, tetapi sebagian tidak sesuai dengan TPK.</b>
<b>4</b>	<b>Ada alat penilaian yang semuanya sesuai dengan TPK.</b>
<b>5</b>	<b>Ada alat penilaian yang semuanya sesuai dengan TPK serta diungkapkan dengan bahasan yang jelas.</b>

PEDOMAN PENILAIAN LPKG 2 :

f. Memulai Pelajaran

57. *Menyampaikan bahan pengait atau bahan apersepsi*

Skala Nilai	Penjelasan
	<p><b>Dalam memulai pelajaran:</b></p> <p><b>1</b> Tidak ada bahan pengait yang disampaikan.</p> <p><b>2</b> Ada bahan pengait, tetapi tidak sesuai dengan bahan inti dan tidak mendapat respons siswa.</p> <p><b>3</b> Ada bahan pengait yang sesuai dengan bahan inti tidak mendapat respons siswa.</p> <p><b>4</b> Bahan pengait yang sesuai dengan bahan inti dan mendapat respons siswa.</p> <p><b>5</b> Bahan pengait yang sesuai dengan bahan inti mendapat respons siswa serta langsung berkaitan dengan bahan inti.</p>

58. *Memotivasi siswa untuk melibatkan diri dalam kegiatan belajar-mengajar*

**Untuk butir ini perlu dilibatkan empat cara memotivasi berikut:**

- e) **Memberitahukan tujuan pelajaran.**
- f) **Memberikan gambaran umum tentang inti bahan pelajaran.**
- g) **Memberikan gambaran tentang kegiatan yang akan dilakukan.**
- h) **Mengemukakan kegiatan-kegiatan yang menari.**

Skala Nilai	Penjelasan
	<p><b>Dalam memotivasi siswa:</b></p> <p><b>1</b> Tidak satu pun cara di atas digunakan.</p> <p><b>2</b> Digunakan satu cara memotivasi.</p> <p><b>3</b> Digunakan dua cara memotivasi.</p>

<b>4</b>	<b>Digunakan tiga cara memotivasi.</b>
<b>5</b>	<b>Digunakan empat cara untuk memotivasi.</b>

g. Mengelola Kegiatan Inti

59. *Menyampaikan bahan*

**Untuk butir ini perlu diperhatikan empat ciri berikut:**

- e) Bahan yang disampaikan benar, tidak ada yang menyimpang.**
- f) Penyampaian lancar, tidak tersendat-sendat.**
- g) Penyampaian sistematis.**
- h) Bahasanya jelas dan benar mudah dimengerti oleh siswa.**

Skala Nilai	Penjelasan
	<b>Dalam menyampaikan bahan:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak satu pun ciri di atas yang tampak.</b>
<b>2</b>	<b>Satu ciri muncul.</b>
<b>3</b>	<b>Dua ciri muncul.</b>
<b>4</b>	<b>Tiga ciri muncul.</b>
<b>5</b>	<b>Empat ciri muncul.</b>

60. *Memberi contoh*

Skala Nilai	Penjelasan
	<b>Dalam menyampaikan bahan:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak ada contoh yang diberikan.</b>
<b>2</b>	<b>Satu contoh diberikan, tetapi tidak sesuai dengan</b>
<b>3</b>	<b>topik.</b>
	<b>Lebih dari satu contoh diberikan, tetapi tidak sesuai</b>

<b>4</b>	<b>dengan topik.</b>
<b>5</b>	<b>Satu contoh diberikan serta sesuai dengan topik.</b>  <b>Lebih dari satu contoh yang diberikan dan semuanya sesuai dengan topik.</b>

61. *Menggunakan alat/media pengajaran*

**Untuk butir ini perlu diperhatikan ciri-ciri berikut:**

- e) **Cara penggunaannya tepat.**
- f) **Membantu pemahaman murid.**
- g) **Sesuai dengan tujuan.**
- h) **Jenisnya bervariasi (lebih dari satu)**

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>
	<b>Dalam menggunakan alat:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak satu pun ciri di atas yang tampak.</b>
<b>2</b>	<b>Satu ciri muncul.</b>
<b>3</b>	<b>Dua ciri muncul.</b>
<b>4</b>	<b>Tiga ciri muncul.</b>
<b>5</b>	<b>Empat ciri muncul.</b>

62. *Memberi kesempatan kepada siswa untuk terlibat secara aktif*

**Untuk butir ini perlu diperhatikan empat ciri berikut:**

- e) **Jenis keterlibatan siswa bervariasi.**
- f) **Sesuai dengan tujuan.**
- g) **Dapat dikerjakan oleh siswa.**
- h) **Sebagian besar alat semua siswa terlibat.**

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>

	<b>Dalam memberikan kesempatan siswa untuk terlibat:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak satu pun ciri di atas yang tampak.</b>
<b>2</b>	<b>Satu ciri muncul.</b>
<b>3</b>	<b>Dua ciri muncul.</b>
<b>4</b>	<b>Tiga ciri muncul.</b>
<b>5</b>	<b>Empat ciri muncul.</b>

63. *Memberi penguatan*

**Untuk butir ini perlu diperhatikan empat ciri berikut:**

- e) **Jenis penggunaan bervariasi.**
- f) **Diberikan pada waktu yang tepat.**
- g) **Sebagian besar atau semua perbuatan baik diberi penguatan.**
- h) **Cara memberikannya wajar, tidak berlebihan.**

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>
	<b>Dalam memberikan kesempatan siswa untuk terlibat:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak satu pun ciri di atas yang tampak.</b>
<b>2</b>	<b>Satu ciri muncul.</b>
<b>3</b>	<b>Dua ciri muncul.</b>
<b>4</b>	<b>Tiga ciri muncul.</b>
<b>5</b>	<b>Empat ciri muncul.</b>

h. *Mengorganisasikan Waktu, Siswa, dan Fasilitas Belajar*

64. *Mengatur penggunaan waktu*

**Untuk butir ini perlu diperhatikan empat ciri berikut:**

- e) **Sebagian kecil waktu (10 menit) digunakan untuk pendahuluan.**
- f) **Sebagian besar waktu digunakan untuk pendahuluan.**
- g) **Sebagian kecil waktu (5-10 menit) digunakan mengakhiri pelajaran.**
- h) **Pelajaran diakhiri tepat pada waktunya.**

Skala Nilai	Penjelasan
	<b>Dalam mengatur penggunaan waktu:</b>
1	Tidak satu pun ciri di atas yang tampak.
2	Satu ciri muncul.
3	Dua ciri muncul.
4	Tiga ciri muncul.
5	Empat ciri muncul.

65. *Mengorganisasikan murid*

Untuk menilai butir ini perlu diperhatikan ciri-ciri berikut:

- e) Pengorganisasian bervariasi.
- f) Sesuai dengan jenis kegiatan.
- g) Sesuai dengan ruangan.
- h) Cara mengaturnya lancar.

Skala Nilai	Penjelasan
	<b>Dalam mengorganisasikan murid:</b>
1	Tidak satu pun ciri di atas muncul.
2	Satu ciri muncul.
3	Dua ciri muncul.
4	Tiga ciri muncul.
5	Empat ciri muncul

66. *Mengatur dan memanfaatkan fasilitas belajar*

Untuk butir ini perlu diperhatikan ciri-ciri berikut:

- e) Fasilitas belajar sudah disiapkan sebelum pelajaran dimulai.
- f) Cara pembagian adil.
- g) Waktu penggunaan dan pembagiannya tepat.
- h) Penempatan sesuai dengan ruangan yang tersedia.

Skala Nilai	Penjelasan
	<b>Dalam mengorganisasikan murid:</b>
1	Tidak satu pun ciri di atas yang tampak.
2	Satu ciri muncul.
3	Dua ciri muncul.

<b>4</b>	<b>Tiga ciri muncul.</b>
<b>5</b>	<b>Empat ciri muncul.</b>

i. Melaksanakan Penilaian Proses dan Hasil Belajar

67. *Melaksanakan Penilaian Selama Proses Belajar Berlangsung*

**Untuk butir ini perlu diperhatikan empat ciri berikut:**

- e) Mengajukan pertanyaan dan tugas selama kegiatan berlangsung.
- f) Pertanyaan dan tugas yang diberikan tepat untuk menguji penguasaan siswa terhadap topik yang sedang dibahas.
- g) Jawaban atau tugas yang dikerjakan oleh siswa diberi balikan langsung, baik oleh guru maupun melalui tanggapan siswa.
- h) Perbaiki diskusi bersama.

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>
	<b>Dalam melaksanakan penilaian proses belajar:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak satu pun ciri di atas yang muncul.</b>
<b>2</b>	<b>Satu ciri muncul.</b>
<b>3</b>	<b>Dua ciri muncul.</b>
<b>4</b>	<b>Tiga ciri muncul.</b>
<b>5</b>	<b>Empat ciri muncul.</b>

j. Mengakhiri Pelajaran

68. *Menyimpulkan pelajaran*

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>
	<b>Dalam menyimpulkan pelajaran:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak ada kegiatan menyimpulkan.</b>
<b>2</b>	<b>Kesimpulan ada, tetapi tidak jelas.</b>
<b>3</b>	<b>Kesimpulan jelas, tetapi hanya mencakup sebagian dari pelajaran.</b>
<b>4</b>	<b>Kesimpulan jelas mencakup seluruh pelajaran saat itu dan dibuat oleh guru.</b>



<b>5</b>	<b>Kesimpulan jelas, mencakup seluruh pelajaran saat itu, serta dibuat bersama-sama oleh guru dan siswa.</b>
----------	--

69. *Memberi tindak lanjut*

**Untuk butir ini perlu diperhatikan ciri-ciri berikut:**

- e) **Tindak lanjut yang diberikan sesuai dengan topik yang dibahas atau dengan lanjutannya.**
- f) **Tindak lanjut yang diberikannya bersifat meningkatkan penguasaan siswa.**
- g) **Diberikan dengan bahasa yang jelas dan benar.**
- h) **Tindak lanjut merupakan kesepakatan guru dan siswa.**

Skala Nilai	Penjelasan
<b>1</b>	<b>Dalam memberikan tindak lanjut: Tidak satu pun ciri di atas yang muncul.</b>
<b>2</b>	<b>Satu ciri muncul.</b>
<b>3</b>	<b>Dua ciri muncul.</b>
<b>4</b>	<b>Tiga ciri muncul.</b>
<b>5</b>	<b>Empat ciri muncul.</b>

**PEDOMAN PENGISIAN LPKG 3 :**

**Keterampilan ini dapat diamati ketika guru atau praktikan sedang berkomunikasi dengan siswa atau dengan orang lain, baik di dalam kelas maupun di luar kelas. Penjelasan penilaian bagi tiap butir tercantum di bawah ini:**

**d. Membantu Mengembangkan Sikap Positif pada Diri Siswa**

*70. Membantu siswa untuk menyadari kelebihan dan kelemahan diri sendiri*

**Untuk butir ini perlu diperhatikan ciri-ciri berikut:**

- e) **Pratikan atau guru menghimpun informasi tentang kemampuan siswa seperti data pribadi, raport, dan hasil kerja.**
- f) **Praktikan atau guru mengajar siswa berbicara tentang kelemahan dan kekurangan.**
- g) **Praktikan atau guru memberi kesempatan kepada siswa untuk menunjukkan kelebihan, misalnya dengan bercerita dan memberi giliran.**
- h) **Praktikan atau guru mendorong siswa agar berani mengemukakan pendapatnya.**

Skala Nilai	Penjelasan
	<b>Dalam melaksanakan penilaian proses belajar:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak satu pun ciri di atas yang muncul.</b>
<b>2</b>	<b>Satu ciri muncul.</b>
<b>3</b>	<b>Dua ciri muncul.</b>
<b>4</b>	<b>Tiga ciri muncul.</b>
<b>5</b>	<b>Empat ciri muncul.</b>

71. *Mendorong siswa menumbuhkan kepercayaan kepada diri sendiri*

**Untuk butir ini perlu diperhatikan usaha-usaha sebagai berikut:**

- e) **Mendorong siswa mengemukakan pendapat yang berbeda dari orang lain dengan memberikan penguatan.**
- f) **Memberikan kesempatan kepada siswa untuk memperhatikan pendapatnya di muka kelas atau memimpin kelas.**
- g) **Memberi pujian kepada siswa yang berhasil.**
- h) **Memberi semangat kepada siswa yang belum berhasil.**

Skala Nilai	Penjelasan
	<b>Dalam mendorong siswa membutuhkan kepercayaan:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak satu pun usaha yang dilakukan.</b>
<b>2</b>	<b>Satu usaha dilakukan.</b>
<b>3</b>	<b>Dua usaha dilakukan.</b>

<b>4</b>	<b>Tiga usaha dilakukan.</b>
<b>5</b>	<b>Kempat jenis usaha di atas dilakukan.</b>

72. *Membentuk mengungkapkan pikiran dan perasaan siswa*

**Usaha yang dapat dilakukan untuk melaksanakan hal ini adalah sebagai berikut:**

- e) **Mendorong siswa untuk menyampaikan isi hatinya.**
- f) **Menyatakan kembali buah pikiran siswa.**
- g) **Menafsirkan isyarat siswa dalam bentuk tindakan (misalnya: jika melihat siswa yang gelisah, guru mengizinkan siswa itu keluar kelas).**
- h) **Mendiskusikan bersama buah pikiran atau perasaan siswa.**

Skala Nilai	Penjelasan
	<b>Dalam membantu mengungkapkan pikiran dan perasaan siswa:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak satu pun usaha yang dilakukan.</b>
<b>2</b>	<b>Satu usaha dilakukan.</b>
<b>3</b>	<b>Dua usaha dilakukan.</b>
<b>4</b>	<b>Tiga usaha dilakukan.</b>
<b>5</b>	<b>Kempat jenis usaha di atas dilakukan.</b>

e. *Bersikap Terbuka dan Luwes Terhadap Siswa atau Orang Lain*

73. *Menunjukkan sikap terbuka terhadap pendapat siswa atau orang lain*

**Untuk butir ini perlu diperhatikan ciri-ciri berikut:**

- e) **Memperhatikan dan menginderakan pendapat siswa atau orang lain.**
- f) **Menerima pendapat yang sehat dari siswa atau orang lain.**
- g) **Mengakui keterbatasan diri (misalnya bila praktikan atau guru tidak tahu, dia menyatakan akan mempelajarinya).**
- h) **Menunjukkan hasrat dari orang lain.**

Skala Nilai	Penjelasan
	<b>Dalam menunjukkan sikap terbuka dan luwes terhadap siswa:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak satu pun ciri di atas yang muncul.</b>
<b>2</b>	<b>Satu ciri muncul.</b>
<b>3</b>	<b>Dua ciri muncul.</b>
<b>4</b>	<b>Tiga ciri muncul.</b>
<b>5</b>	<b>Empat ciri muncul.</b>

74. *Menunjukkan sikap luwes, baik di dalam maupun di luar kelas*

**Ciri-ciri dapat diamati untuk menilai butir ini adalah sebagai berikut:**

- e) **Menyesuaikan diri dengan lingkungan belajar siswa.**
- f) **Menghadapi siswa dengan cara yang sesuai dengan sifat siswa tersebut.**
- g) **Ikut serta dalam berbagai kegiatan siswa.**
- h) **Menghindari perbuatan yang dapat menyinggung perasaan atau mengecewakan orang lain.**

Skala Nilai	Penjelasan
	<b>Dalam menunjukkan sikap luwes:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak satu pun ciri di atas yang muncul.</b>
<b>2</b>	<b>Satu ciri muncul.</b>
<b>3</b>	<b>Dua ciri muncul.</b>
<b>4</b>	<b>Tiga ciri muncul.</b>
<b>5</b>	<b>Empat ciri muncul.</b>

75. *Menerima siswa sebagai adanya dengan kelebihan dan kekurangannya*

Ciri-ciri yang dapat diamati untuk menilai butir ini adalah sebagai berikut:

- e) Tidak berprasangka buruk terhadap sikap siswa.
- f) Menghadapi adat-istiadat setiap siswa.
- g) Memberikan perhatian khusus kepada siswa yang memiliki kekhususan.
- h) Memberikan kesempatan berkembang kepada siswa yang memiliki kelebihan.

Skala Nilai	Penjelasan
	<b>Dalam menerima siswa sebagaimana adanya:</b>
1	Tidak satu pun ciri di atas yang muncul.
2	Satu ciri muncul.
3	Dua ciri muncul.
4	Tiga ciri muncul.
5	Empat ciri muncul.

76. *Menunjukkan sikap sensitif dan simpatik terhadap perasaan dan kesulitan siswa*

Ciri-ciri diamati untuk menilai butir ini adalah sebagai berikut:

- e) Peka terhadap masalah yang dihadapi siswa.
- f) Menunjukkan pengertian terhadap masalah siswa.
- g) Memberi bantuan dan nasihat kepada siswa yang menghadapi kesukaran
- h) Mengunjungi siswa yang menderita kemalangan.

Skala Nilai	Penjelasan
	<b>Dalam melaksanakan penilaian proses belajar:</b>
1	Tidak satu pun ciri di atas yang muncul.
2	Satu ciri muncul.
3	Dua ciri muncul.

<b>4</b>	<b>Tiga ciri muncul.</b>
<b>5</b>	<b>Empat ciri muncul.</b>

77. *Menunjukkan sikap ramah, penuh pengertian dan kesabaran, baik kepada siswa maupun kepada oranglain*

**Ciri-ciri diamati untuk menilai butir ini adalah sebagai berikut berikut:**

- e) **Menampilkan sikap bersahabat.**
- f) **Dapat mengendalikan diri.**
- g) **Menggunakan kata-kata halus dalam menegur siswa.**
- h) **Menghargai setiap perbedaan pendapat siswa.**

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>
	<b>Dalam melaksanakan penilaian proses belajar:</b> <b>Tidak satu pun ciri di atas yang muncul.</b>
<b>1</b>	<b>Satu ciri muncul.</b>
<b>2</b>	<b>Dua ciri muncul.</b>
<b>3</b>	<b>Tiga ciri muncul.</b>
<b>4</b>	<b>Empat ciri muncul.</b>
<b>5</b>	

f. *Menunjukkan Kegairahan dan Kesungguhan dalam Mengajar*

78. *Menunjukkan kegairahan dalam mengajar*

**Ciri-ciri dapat diamati untuk menilai butir ini adalah sebagai berikut:**

- e) **Suara penuh semangat.**
- f) **Membantu siswa yang mendapat kesulitan.**
- g) **Mengikuti kegiatan siswa.**
- h) **Menekankan bagian-bagian penting pelajaran.**

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>

	<b>Dalam pelaksanaan penilaian proses belajar:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak satupun ciri di atas yang muncul.</b>
<b>2</b>	<b>Satu ciri muncul.</b>
<b>3</b>	<b>Dua ciri muncul.</b>
<b>4</b>	<b>Tiga ciri muncul.</b>
<b>5</b>	<b>Empat ciri muncul.</b>

79. *Memberikan kesan kepada siswa bahwa ia menguasai apa yang diajarkan dan bagaimana cara mengajarkannya*

**Ciri-ciri yang dapat diamati untuk menilai butir ini adalah sebagai berikut:**

- e) **Suaranya meyakinkan.**
- f) **Tindakannya tegas, tidak ragu-ragu.**
- g) **Menyediakan bahan yang siap untuk digunakan.**
- h) **Cepat menandai bila siswa melakukan penyimpangan.**

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>
	<b>Dalam melaksanakan penilaian proses belajar:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak satupun ciri di atas yang muncul.</b>
<b>2</b>	<b>Satu ciri muncul.</b>
<b>3</b>	<b>Dua ciri muncul.</b>
<b>4</b>	<b>Tiga ciri muncul.</b>
<b>5</b>	<b>Empat ciri muncul.</b>

80. *Mengelola interaksi perilaku di dalam kelas*

**Ciri-ciri diamati untuk menilai butir ini adalah sebagai berikut:**

- e) **Berbicara dengan sopan kepada siswa.**
- f) **Mendorong terjadinya tukar pendapat antar siswa.**

- g) Membuat aturan yang telah disepakati bersama.
- h) Menunjukkan sikap adil kepada semua siswa.

Skala Nilai	Penjelasan
	<b>Dalam melaksanakan penilaian proses belajar:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak satupun ciri di atas yang muncul.</b>
<b>2</b>	<b>Satu ciri muncul.</b>
<b>3</b>	<b>Dua ciri muncul.</b>
<b>4</b>	<b>Tiga ciri muncul.</b>
<b>5</b>	<b>Empat ciri muncul.</b>

81. *Memberikan tuntutan agar interaksi antar siswa dan guru terpelihara dengan baik*

**Ciri-ciri diamati untuk menilai butir ini adalah sebagai berikut berikut:**

- e) Menggunakan berbagai teknik untuk memelihara tingkah laku yang baik
- f) Memberi penguatan terhadap tingkah laku siswa yang baik
- g) Membuat aturan yang disepakati bersama
- h) Menerapkan aturan tersebut secara adil

Skala Nilai	Penjelasan
	<b>Dalam melaksanakan penilaian proses belajar:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak satu pun ciri di atas yang muncul.</b>
<b>2</b>	<b>Satu ciri muncul.</b>
<b>3</b>	<b>Dua ciri muncul.</b>
<b>4</b>	<b>Tiga ciri muncul.</b>
<b>5</b>	<b>Empat ciri muncul.</b>

82. *Menangani perilaku siswa yang tidak diinginkan*



**Ciri-ciri diamati untuk menilai butir ini adalah sebagai berikut berikut:**

- e) Yang ditangani hanya siswa yang menimbulkan gangguan yang serius.**
- f) Mengambil tindakan tegas terhadap gangguan yang serius.**
- g) Mengambil tindakan yang sesuai dengan akibat yang ditimbulkan oleh gangguan.**
- h) Tindakannya sesuai dengan pribadi siswa.**

<b>Skala Nilai</b>	<b>Penjelasan</b>
	<b>Dalam melaksanakan penilaian proses belajar:</b>
<b>1</b>	<b>Tidak satu punci di atas yang muncul.</b>
<b>2</b>	<b>Satu ciri muncul.</b>
<b>3</b>	<b>Dua ciri muncul.</b>
<b>4</b>	<b>Tiga ciri muncul.</b>
<b>5</b>	<b>Empat ciri muncul.</b>

## **Latar Belakang Masalah**

Peningkatan kompetensi guru dalam mengelola pembelajaran dapat berhasil dengan maksimal, maka perlu adanya informasi yang aktual tentang kondisi kemampuan guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran di SMA Negeri Kota Wonogiri. Aspek-aspek kemampuan guru yang mana yang masih kurang dan aspek-aspek mana yang sudah baik. Selain itu perlu juga untuk diketahui faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan kinerja guru. Untuk mendapatkan informasi yang aktual tersebut maka perlu dilakukan penelitian.

Kecerdasan emosional merupakan faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru. Tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki seorang guru dapat memadukannya bereaksi terhadap berbagai hal yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran yang dilakukannya. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan atau keterampilan guru dalam mengendalikan diri, memiliki semangat dan ketekunan yang tinggi, mampu memotivasi dirinya sendiri dalam mengerjakan tugas yang diembannya, dan mampu berinteraksi dengan orang lain.

Selain kecerdasan emosional, persepsi guru tentang kemampuan manajerial kepala sekolah merupakan salah satu faktor pendukung kinerja guru. Untuk membentuk guru yang mampu mengelola proses belajar mengajar perlu adanya persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah yang baik dari bawahan. Persepsi kemampuan manajerial kepala sekolah di sini adalah penilaian dari bawahan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam proses pencapaian tujuan. Legalitas kepala sekolah dapat

dilaksanakan dengan sempurna maka kepala sekolah perlu dilengkapi dengan teknik manajerial.

Sejalan dengan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional dalam interaksi sosial dan persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah merupakan pendorong terhadap kinerja guru.

Terdorong oleh hal itulah dalam penelitian ini mengambil judul “Kontribusi Kecerdasan Emosional Dalam Interaksi Sosial dan Persepsi Tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru (Penelitian Pada Guru SMA Negeri Kota Wonogiri).

## Identifikasi Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan, terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Perlu adanya informasi yang aktual tentang kondisi kemampuan guru SMA dalam mengelola kegiatan pembelajaran agar peningkatan kompetensi guru dapat berhasil dengan maksimal.
2. Tuntutan kemampuan guru dalam menyampaikan misi dan visi sekolah kepada masyarakat secara luas.
3. Kecerdasan emosional merupakan faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru. Tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki seorang guru dapat memadukannya bereaksi

terhadap berbagai hal yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran yang dilakukannya.

4. Guru bersikap kurang peduli atau bahkan apatis terhadap kepemimpinan kepala sekolah sehingga mereka enggan melakukan tindak lanjut terhadap saran yang diberikan oleh kepala sekolah.
5. Guru enggan untuk berkonsultasi dengan kepala sekolah dalam usaha memajukan pendidikan dan pembelajaran di sekolah.
6. Kepala sekolah merasa enggan terhadap guru terutama guru-guru senior untuk senantiasa memberi stimulus agar mereka selalu berusaha meningkatkan profesionalisme baik potensi pribadi maupun potensi profesinya.
7. Sebagian besar guru belum dapat mengaktualisasikan sebagaimana mestinya peranan strategis yang diembannya. Masih banyak berbagai kritikan dari berbagai kalangan baik masyarakat, para akademis maupun praktisi pendidikan yang ditujukan kepada guru.

## Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Adakah kontribusi antara kecerdasan emosional dalam interaksi sosial dengan kinerja guru di SMA Negeri Kota Wonogiri ?
2. Adakah kontribusi antara persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru di SMA Negeri Kota Wonogiri ?
3. Adakah kontribusi antara kecerdasan emosional dalam interaksi sosial dan persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru di SMA Negeri Kota Wonogiri ?.

## **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dapat diperinci sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kontribusi antara kecerdasan emosional dalam interaksi sosial dengan kinerja guru di SMA Negeri Kota Wonogiri.
2. Untuk mengetahui kontribusi antara persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru di SMA Negeri Kota Wonogiri.
3. Untuk mengetahui kontribusi antara kecerdasan emosional dalam interaksi sosial dan persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru di SMA Negeri Kota Wonogiri.

# **Manfaat Penelitian**

## **1. Manfaat Teoritis**

Dari sudut keilmuan, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi kajian dan pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang pembelajaran di SMA..

## **2. Manfaat Praktis**

d. Untuk sekolah, penelitian ini dapat digunakan sebagai evaluasi kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran di SMA dan sebagai dasar untuk menentukan langkah dalam upaya untuk meningkatkan kemampuan guru dan kualitas pembelajaran di SMA.

e. Dinas Pendidikan Nasional, penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan strategi dalam upaya meningkatkan kemampuan melaksanakan pembelajaran di SMA, di samping

untuk mengefektifkan program-program supervisi pendidikan, dan penataran.

f. Menjadi acuan untuk penelitian lebih lanjut.

### Pengajuan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran maka dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Ada kontribusi antara kecerdasan emosional dalam interaksi sosial dengan kinerja guru di SMA Negeri Kota Wonogiri.
2. Ada kontribusi antara persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru di SMA Negeri Kota Wonogiri.
3. Ada kontribusi antara kecerdasan emosional dalam interaksi sosial dan persepsi tentang kemampuan



manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru di SMA Negeri Kota Wonogiri.

## **METODE PENELITIAN**

1. Metode Penelitian : - Kuantitatif Deskriptif
2. Teknik Pengumpulan Data:
  - Metode Kuesioner/Angket

- LPKG (Lembar Penilaian Kinerja Guru)

### 3. Populasi, Sampel, dan Sampling:

- Populasi: Guru SMAN Kota Wonogiri
- Sampel : 46 guru
- Sampling: *Stratified proporsional random sampling*

### 4. Uji Instrument :

- Uji Validitas
- Uji Reliabilitas

### 5. Uji Hipotesis :

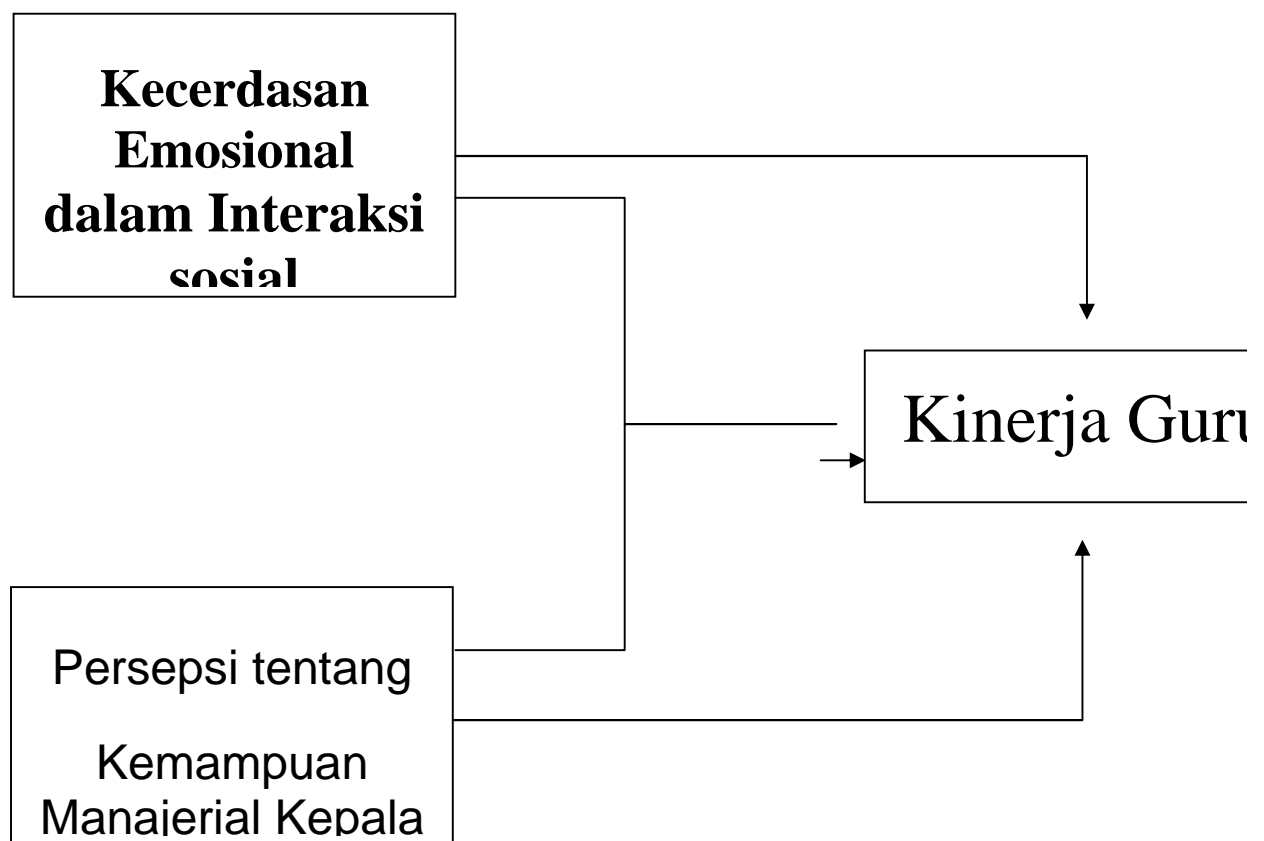
- Menggunakan Analisis Regresi Ganda

## **Pembuktian Analisis**

## **KESIMPULAN**

4. Ada kontribusi yang positif antara kecerdasan emosional dalam interaksi sosial terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Wonogiri. Semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional dalam interaksi sosial yang dimiliki guru maka makin tinggi pula pengaruhnya terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Wonogiri.
5. Ada kontribusi yang positif antara persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Wonogiri. Semakin tinggi persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah maka semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Wonogiri.
6. Ada kontribusi bersama-sama yang positif antara kecerdasan emosional dalam interaksi sosial dan persepsi tentang manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Wonogiri. Variabel kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional dalam interaksi sosial ( $X_1$ ) dan persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah ( $X_2$ ) sebesar 38,43%, dan sisanya 61,57% merupakan

pengaruh variabel lain yang tidak diteliti antara lain: disiplin kerja, motivasi kerja, kreativitas guru, kepuasan kerja, kemampuan kognitif, dan lain-lain.



**Gambar**  
**Model hubungan antarvariabel penelitian mengenai kinerja guru SMA Negeri Kota Wonogiri**

**Keterangan:**

**X<sub>1</sub> = Kecerdasan Emosional dalam Interaksi Sosial**

**X<sub>2</sub> = Persepsi tentang Kemampuan Manajerial**

**Kepala Sekolah**

*Y = Kinerja Guru*