



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

FRM/LEMLIT-PROG/17-02
04 NOV.2008

SURAT KETERANGAN
HASIL PENILAIAN LAPORAN PENELITIAN

Nomor:76/UN34.21/PL.SK/2013

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Negeri Yogyakarta menerangkan bahwa penelitian yang berjudul:

**KONSTRUK KINERJA KEPALA SEKOLAH DASAR DI DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA**

Dengan susunan personalia:

Nama Peneliti	Sebagai
1 Dr. Samsul Hadi, M.Pd., MT	Ketua

Telah diperiksa oleh:

Dua orang Badan Pertimbangan Penelitian dan divalidasi oleh Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Negeri Yogyakarta.

Hasil penilaian:

- a. **AMAT BAIK**
- b. **BAIK**
- c. **KURANG**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 6 Mei 2013

Ketua,



Prof. Dr. Anik Ghufron

NIP. 19621111 198803 1 001 /



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

Alamat: Karangmalang Yogyakarta. Telp. 0274-548520.,0274-586168 Pes. 226, 227.

e-mail: library@uny.ac.id

Website: <http://library.uny.ac.id>

SURAT KETERANGAN

No.: 50/UN34.31/PL/2013

Kepala UPT Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta, menerangkan bahwa penelitian yang berjudul :

“Konstruk Kinerja Kepala Sekolah Dasar di Daerah Istimewa Yogyakarta”

Dengan personalia :

No.	Nama	Jabatan
1.	Dr. Samsul Hadi, M.Pd., M.T.	Ketua

Telah diterima pada tanggal 8 Mei 2013 sebanyak 1 (satu) eksemplar, berdasarkan Surat Keterangan dari Keua Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Negeri Yogyakarta dengan nomor : 76/UN34.21/PL.SK/2013. Dalam buku inventaris Perpustakaan tercatat nomor : 1346100050.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 8 Mei 2013

Kepala



Sukanono, S.Sos

NIP 19661002 198703 1 001

LAPORAN PENELITIAN



KONSTRUK KINERJA KEPALA SEKOLAH DASAR DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Dr. Samsul Hadi, M.Pd., M.T.
NIP 19600529 198403 1 003

Biaya Mandiri

**FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2008**

KONSTRUK KINERJA KEPALA SEKOLAH DASAR DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Samsul Hadi
(*samsul_hd@uny.ac.id*)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui model konstruk kinerja kepala sekolah menurut guru, kepala sekolah, dan perbedaan keduanya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan terhadap pengukuran kinerja kepala sekolah di masa yang akan datang.

Penelitian ini merupakan penelitian *expost facto* dengan populasi guru dan kepala sekolah dasar di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sampel sebanyak 1239 guru dan 208 kepala sekolah dasar dipilih secara acak. Data guru dan kepala sekolah dikumpulkan dengan angket menggunakan skala Likert yang sudah divalidasi melalui uji coba instrumen. Data yang diperoleh dianalisis dengan *Second-Order Confirmatory Factor Analysis (Second-Order CFA)* secara terpisah dan divalidasi silang dengan *multi-sample CFA*. Pengujian kecocokan model dilakukan menggunakan χ^2 Satorra-Bentler dengan taraf signifikansi 5%, *Comparative Goodness of Fit Index (CFI)*, dan *Root Mean Square Error Approximation (RMSAE)*.

Hasil penelitian menunjukkan hal-hal sebagai berikut. 1) Model konstruk kinerja kepala sekolah berdasarkan data guru cocok dengan model yang dihipotesiskan, yaitu punya dimensi kepemimpinan, manajemen, dan kepribadian. Kepemimpinan mempunyai empat indikator, yaitu: a) pengambilan keputusan, b) keterbukaan atau demokrasi, c) pola hubungan atasan - bawahan, dan d) pengembangan masyarakat belajar. Manajemen juga mempunyai empat indikator, yaitu: a) pengelolaan pembelajaran, b) pengelolaan ketenagaan, c) pengelolaan fasilitas, dan d) pengelolaan keuangan. Kepribadian mempunyai tujuh indikator. Indikator tersebut adalah: a) kedisiplinan, b) etos kerja, c) kerjasama, d) inisiatif, e) tanggung jawab, f) kejujuran, dan g) motivasi berprestasi. 2) Model konstruk kinerja kepala sekolah berdasarkan data kepala sekolah tidak cocok dengan model yang dihipotesiskan, namun semua koefisien jalur dari dimensi terhadap variabel kinerja kepala sekolah dan muatan faktor dari indikator terhadap dimensi cukup tinggi, bernilai positif, dan signifikan. 3) Hasil validasi silang model konstruk kinerja kepala sekolah dengan data guru dan data kepala sekolah menunjukkan tidak adanya perbedaan model.

Kata kunci: *kinerja kepala sekolah, model konstruk, persamaan pengukuran, persamaan struktural.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah S.W.T. yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya, sehingga penelitian ini dapat selesai dengan lancar. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan dimensi dan indikator kinerja kepala Sekolah Dasar, semoga hasil penelitian ini dapat memberi sumbangan pada pengembangan instrumen penilaian kinerja kepala sekolah. Penilaian kinerja tersebut dapat menjadi dasar pembinaan kepala sekolah dan Sekolah Dasar pada umumnya, karena pendidikan dasar memegang peran yang sangat penting dalam penyiapan generasi yang akan datang.

Penelitian ini dapat penulis selesaikan juga berkat bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis; baik berupa waktu, tenaga, dan pikiran; yang sangat bermanfaat untuk menyelesaikan disertasi ini. Mereka adalah yang terhormat:

1. Bapak/Ibu Kepala dan Guru Sekolah Dasar yang telah bersedia mengisi instrumen penelitian ini
2. Rekan-rekan dosen di Jurusan Pendidikan Teknik Elektro Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta yang dapat memahami kesibukan peneliti selama melaksanakan penelitian ini
3. Mahasiswa Jurusan Pendidikan Teknik Elektro yang telah dengan penuh semangat membantu peneliti mengumpulkan data penelitian ini.

Semoga amal kebaikan yang telah disampaikan kepada peneliti mendapat imbalan yang sepantasnya dari Allah S.W.T.

Peneliti sudah berusaha sebaik-baiknya menyelesaikan penelitian ini, namun menyadari tidak ada karya manusia yang sempurna, karena itu peneliti mengharapkan masukan dari para pembaca laporan penelitian ini demi perbaikan di masa mendatang, Semoga laporan penelitian ini dapat memberi manfaat bagi siapa saja yang membacanya. Amin.

Yogyakarta, Februari 2008

SAMSUL HADI

DAFTAR ISI

Abstrak	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Pembatasan Masalah.....	4
D. Perumusan Masalah	4
E. Tujuan Penelitian	5
F. Manfaat Penelitian	5
G. Definisi Operasional	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
A. Kinerja Kepala Sekolah	7
B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kepala Sekolah.....	10
C. Kajian Hasil Penelitian yang Relevan	11
D. Kerangka Berpikir	12
E. Hipotesis Penelitian	13
BAB III METODE PENELITIAN.....	15
A. Pendekatan Penelitian.....	15
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	15
C. Populasi dan Sampel.....	15
D. Instrumen Penelitian	16
E. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	17
F. Metode Analisis Data	20
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	21
A. Hasil Penelitian.....	21
1. Deskripsi Data	21

2. Persiapan Analisis Data	22
3. Pengujian Hipotesis	28
B. Pembahasan	37
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	41
A. Simpulan.....	41
B. Saran	41
DAFTAR PUSTAKA	43
Lampiran	47

DAFTAR TABEL

1. SD di Daerah Istimewa Yogyakarta	16
2. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Kepala Sekolah	17
3. Rangkuman Hasil Analisis Data Ujicoba Instrumen	19
4. Distribusi Kategori Kinerja Kepala Sekolah dari Data Guru	22
5. Distribusi Kategori Kinerja Kepala Sekolah dari Data Kepala Sekolah	22
6. Hasil Deteksi Pencilan Multivariat Data Guru	23
7. Hasil Uji Normalitas Data Guru	24
8. Hasil Deteksi Pencilan Multivariat Data Kepala Sekolah	26
9. Hasil Uji Normalitas Data Kepala Sekolah	27

DAFTAR GAMBAR

1. Hipotesis Model Konstruk Kinerja Kepala Sekolah	13
2. Pengujian Hipotesis dengan Data Guru (Dalam Skor Baku)	29
3. Pengujian Hipotesis dengan Data Kepala Sekolah (Dalam Skor Baku)	32

DAFTAR LAMPIRAN

1. Instrumen untuk Guru (Sebelum Uji Coba).....	47
2. Instrumen untuk Kepala Sekolah (Sebelum Uji Coba).....	53
3. Hasil Uji Coba Instrumen untuk Guru	58
4. Hasil Uji Coba Instrumen untuk Kepala Sekolah	61
5. Instrumen untuk Guru (Setelah Diperbaiki).....	64
6. Instrumen untuk Kepala Sekolah (Setelah Diperbaiki).....	69
7. Sintaks SPSS untuk Analisis Deskriptif.....	73
8 Sintaks SPSS Deteksi Outlier dengan Mahalanobis	74
9. Hasil Uji Normalitas Data Guru.....	75
10. Hasil Uji Homoskedastisitas Data Guru dengan <i>Partial Regression Plot</i> ..	77
11. <i>Scatter Plot</i> Antara Dimensi dan Indikator dari Data Guru	79
12. Uji Multikolinearitas Data Guru.....	81
13. Hasil Uji Normalitas Data Kepala Sekolah	82
14. Hasil Uji Homoskedastisitas Data Kepala Sekolah dengan <i>Partial Regression Plot</i>	84
15. <i>Scatter Plot</i> Antara Dimensi dan Indikator dari Data Kepala Sekolah	86
16. Uji Multikolinearitas Data Kepala Sekolah.....	88
17. Uji Hipotesis dengan Data Guru.....	89
18. Uji Hipotesis dengan Data Kepala Sekolah.....	92
19. Uji Hipotesis Multi-Sample dengan Data Guru dan Kepala Sekolah	95

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tampaknya kualitas pendidikan di Indonesia sudah berangsur-angsur meningkat. Berbagai prestasi bertaraf internasional telah diraih oleh siswa-siswa Indonesia. Prestasi tersebut antara lain juara umum Olimpiade Fisika Asia keempat yang diadakan di Thailand pada tanggal 20 sampai dengan 29 April 2003 dan peringkat enam besar dunia Olimpiade Fisika Internasional ketiga puluh empat yang berlangsung di Taipei, Taiwan, tanggal 2 sampai dengan 11 Agustus 2003. Tahun 2003, siswa Indonesia masuk peringkat ketiga belas dunia serta masuk babak perdelapan final dalam Kejuaraan Debat antar-Siswa Sekolah Menengah Tingkat Dunia (Gunaryadi, 2004: 7).

Prestasi lain yang dicapai siswa-siswa Indonesia adalah 28 medali emas dalam berbagai ajang kompetisi internasional di bidang sains, matematika, seni dan olahraga. Di antara siswa tersebut, terdapat seorang siswa yang berhasil meraih predikat *The Absolute Winner* dalam Olimpiade Fisika Internasional 2006 di Singapura. Keberhasilan ini telah mematahkan dominasi pelajar-pelajar China, dan menyisihkan pesaing-pesaingnya dari Amerika Serikat, Jerman dan Australia. Sementara seorang siswa asal Papua berhasil memenangkan *The First Step to Nobel Prize* di bidang kimia (Presiden RI, 2006: 24).

Namun demikian prestasi tersebut tidak mewakili kondisi pendidikan di Indonesia pada umumnya. Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar di dunia. Pulau yang ada membentang di antara benua Australia dan Asia. Indonesia merupakan negara keempat yang berpenduduk terbanyak di dunia setelah Cina, India, dan Amerika Serikat. Semua itu, ditambah krisis ekonomi yang terjadi pada tahun 1999 berdampak pada munculnya permasalahan di berbagai bidang kehidupan. Di bidang pendidikan, permasalahan yang ada sampai saat ini meliputi: (1) pemerataan dan perluasan akses pendidikan, (2) mutu, relevansi, dan daya saing keluaran pendidikan, dan (3) tata kelola, akuntabilitas, dan citra publik

pengelolaan pendidikan (Direktorat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat, 2006: 1).

Pemerataan dan perluasan akses pendidikan terkait dengan daya tampung satuan pendidikan serta pemberian kesempatan yang sama bagi semua peserta didik dari berbagai golongan masyarakat yang berbeda baik secara sosial, ekonomi, gender, lokasi tempat tinggal dan tingkat kemampuan intelektual serta kondisi fisik. Mutu, relevansi, dan daya saing keluaran pendidikan terkait dengan kecakapan akademik dan non-akademik yang memungkinkan lulusan dapat proaktif terhadap perubahan masyarakat dalam berbagai bidang baik di tingkat lokal, nasional maupun global. Tata kelola, akuntabilitas, dan citra publik pengelolaan pendidikan antara lain terkait dengan sistem pengendalian internal dan eksternal, kapasitas dan kompetensi aparat dan pengelola pendidikan, ketaatan pada peraturan perundang-undangan, regulasi pengelolaan pendidikan, pencitraan publik, dan pemanfaatan sistem informasi manajemen secara terintegrasi (Depdiknas, 2006: 65 - 68).

Berbagai upaya yang terkait dengan pemerataan dan perluasan akses pendidikan telah dilakukan pemerintah. Untuk memenuhi kebutuhan pendidikan masyarakat, pendirian sekolah baru dan penambahan daya tampung sekolah yang sudah ada telah dilakukan. Peningkatan mutu, relevansi, dan daya saing keluaran pendidikan telah dilakukan melalui rekrutmen dan penataran guru, serta pengadaan buku paket, peralatan laboratorium, dan juga perundang-undangan dan perangkat pendukung pelaksanaannya. Perbaikan tata kelola, akuntabilitas, dan citra publik pengelolaan pendidikan merupakan usaha berat yang harus dilakukan pemerintah karena melibatkan semua pihak, baik internal maupun eksternal, mulai dari tingkat pusat sampai tingkat satuan pendidikan.

Di tingkat satuan pendidikan, kepala sekolah mempunyai peran strategis dalam usaha untuk memperbaiki tata kelola, akuntabilitas, dan citra publik pengelolaan pendidikan. Hal ini disebabkan karena kepala sekolah merupakan pengelola terdepan yang memutuskan dapat tidaknya setiap komponen pendidikan di sekolah berproses dan berinteraksi secara positif dalam sistem belajar mengajar (Alhadza, 2003). Dengan demikian pembinaan kepala sekolah merupakan

alternatif yang tidak bisa ditawarkan jika pemerintah ingin meningkatkan tata kelola, akuntabilitas, dan citra publik pengelolaan pendidikan.

Pembinaan kepala sekolah tidak akan mengenai sasaran tanpa adanya penilaian kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan (Miftah, 2001: 21 dan Sianturi, 2002: 3 – 4). Hal ini disebabkan karena aspek-aspek kinerja kepala sekolah yang dianggap kurang dan perlu diperbaiki tidak diketahui secara tepat. Penilaian kinerja berarti membandingkan antara standar yang telah ditetapkan dengan kinerja sebenarnya dari seseorang (Sianturi, 2002: 7). Kinerja sendiri dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Agar penilain kinerja kepala sekolah dapat dipertanggungjawabkan, maka instrumen yang digunakan harus disusun berdasarkan konstruk yang benar. Konstruk dapat diartikan sebagai konsep atau karakteristik yang dijadikan dasar untuk menyusun suatu instrumen (*American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education, 1999: 173*).

B. Identifikasi Masalah

Kinerja kepala sekolah merupakan variabel yang tidak dapat langsung diukur (*unobservable* atau *latent*). Kinerja kepala sekolah hanya dapat diukur melalui indikator-indikatornya yang bersifat *observable* atau *manifest*. Indikator-indikator tersebut dapat dikelompokkan dalam beberapa dimensi. Ada banyak pendapat mengenai indikator dan dimensi kinerja kepala sekolah (Kuncel, Hezlett, dan Ones, 2004: 150; Poropat, 2004: 2; Reio Jr., 1997: 27; serta Direktorat Pendidikan Taman Kanak-kanak dan Sekolah Dasar Ditjen Dikdasmen Depdiknas, 2003: 31 - 37).

Kinerja kepala sekolah tersebut bisa memiliki beberapa indikator dan dimensi. Banyaknya indikator dan dimensi kinerja kepala sekolah dapat dijadikan masalah penelitian yang cukup menarik. Masalah penelitian tersebut antara lain apakah penilaian kinerja kepala sekolah selama ini sudah dilakukan dengan benar? Bagaimanakah konstruk kinerja kepala sekolah yang digunakan dalam menyusun instrumen tersebut? Variabel apa sajakah yang mempengaruhi kinerja

kepala sekolah? Variabel apakah yang paling dominan menyumbang kinerja kepala sekolah?

Jenjang pendidikan dan status sekolah juga bisa menimbulkan masalah. Bagaimanakah kinerja kepala Sekolah Dasar (SD)? Bagaimanakah kinerja kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP)? Bagaimanakah kinerja kepala Sekolah Menengah Atas (SMA)? Bagaimanakah kinerja kepala sekolah atau madrasah yang setara dengan sekolah-sekolah tersebut? Bagaimanakah kinerja kepala sekolah atau madrasah negeri? Bagaimanakah kinerja kepala sekolah atau madrasah swasta? Adakah perbedaan kinerja kepala sekolah atau madrasah negeri dengan kinerja kepala sekolah atau madrasah swasta? Semua tadi merupakan sekedar contoh masalah kinerja kepala sekolah yang dapat diteliti.

C. Pembatasan Masalah

Tidak semua permasalahan yang terkait dengan kinerja kepala sekolah akan diteliti. Penelitian ini hanya difokuskan pada model konstruk kinerja kepala sekolah. Model konstruk, juga disebut sebagai model faktor atau model pengukuran, merupakan pola yang menggambarkan hubungan antara suatu variabel yang bersifat *latent* dengan indikator-indikatornya yang bersifat *manifest*. (Yu, 2002: 5 – 11 dan Hair, dkk., 1998: 581). Suatu model dapat dinyatakan dengan kalimat, gambar, atau persamaan matematika.

Alasan pembatasan masalah seperti di atas adalah: 1) model konstruk kinerja kepala sekolah sangat diperlukan untuk mengembangkan alat ukur kinerja kepala sekolah yang valid dan reliabel, 2) SD merupakan salah satu bentuk pendidikan dasar yang melandasi jenjang pendidikan yang berada di atasnya, yaitu pendidikan menengah (UU No. 20 tahun 2003 pasal 17), dan 3) pendidikan dasar memainkan peranan yang sangat penting dalam pembinaan generasi dan kesempatan hidup seseorang (Gibbons, 2002: 1). Dengan demikian maka penelitian ini cukup penting dan bermanfaat untuk dilakukan.

D. Perumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan, penelitian ini hanya akan difokuskan pada konstruk kinerja kepala sekolah dan variabel lain yang mempengaruhi kinerja

kepala sekolah serta model kinerja kepala sekolah. Dengan demikian maka masalah penelitian yang ada dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah model konstruk kinerja kepala sekolah menurut guru?
2. Bagaimanakah model konstruk kinerja kepala sekolah menurut kepala sekolah?
3. Adakah perbedaan model konstruk kinerja kepala sekolah menurut guru dan kepala sekolah?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkap:

1. Model konstruk kinerja kepala sekolah menurut guru
2. Model konstruk kinerja kepala sekolah menurut kepala sekolah
3. Perbedaan model konstruk kinerja kepala sekolah menurut guru dan kepala sekolah.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat praktis, teoritis, dan metodologis. Secara praktis, temuan tentang model konstruk kinerja kepala sekolah dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan instrumen dengan kisi-kisi yang sudah terbukti secara empiris. Penilaian dengan instrumen yang demikian akan memperoleh data yang valid. Berdasarkan data penilaian tersebut dapat pembinaan kepala sekolah yang tepat sasaran. Hasil pembinaan kepala sekolah yang demikian akan meningkatkan kinerja kepala sekolah dan akhirnya bermuara pada peningkatan mutu lulusan dan peningkatan kualitas pendidikan pada umumnya.

Secara teoretis, penelitian ini dapat memberi sumbangan pengetahuan tentang model struktural kinerja kepala sekolah. Model tersebut bisa terdiri dari beberapa dimensi dan indikator yang secara empiris menentukan kinerja kepala sekolah. Sumbangan pengetahuan tersebut dapat dijadikan rujukan bagi peneliti lain di masa mendatang. Secara metodologis, penelitian ini dapat memberi sumbangan tentang bagaimana menguji model struktural kinerja kepala sekolah.

Metode pengujian model struktural dan model konstruk yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan dapat digunakan ulang atau diperbaiki pada penelitian yang lain.

G. Definisi Operasional

Model konstruk kinerja kepala sekolah adalah pola yang menggambarkan hubungan antara variabel kinerja kepala sekolah dan dimensi-dimensinya yang tidak dapat diukur secara langsung (*latent*) dengan indikator dari dimensi tersebut yang dapat diukur secara langsung (*manifest*). Dalam penelitian ini pengukuran indikator dilakukan menggunakan butir-butir pertanyaan/pernyataan yang dibuat menggunakan skala Likert,

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja Kepala Sekolah

Reio (1997: 27) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku atau kegiatan yang relevan dengan tujuan organisasi. Pendapat lain tentang kinerja disampaikan oleh Isminingsih (2003: 44) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku kerja seseorang guna mencapai tujuan. Perilaku kerja yang pada gilirannya menentukan hasil kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: a) faktor dalam individu, seperti keterampilan dan usaha, dan b) faktor di luar individu, seperti keadaan ekonomi, dan kebijakan pemerintah. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perilaku atau tindakan seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja seseorang atau organisasi dipengaruhi oleh faktor yang ada di dalam di luar diri seseorang atau organisasi.

Campbell (1998: 708 — 710) menyatakan bahwa kinerja dapat dinilai dari delapan komponen yang terkait dengan penyelesaian suatu tugas. Komponen tersebut adalah kemampuan menjalankan tugas pokok, menjalankan tugas di luar tugas pokok, berkomunikasi secara tertulis dan lisan, melakukan supervisi atau memimpin, dan manajemen atau administrasi. Komponen lainnya adalah kemauan berusaha, disiplin, serta dapat mendukung kinerja teman dan kelompok.

Reio (1997:27) menyatakan bahwa kinerja mempunyai dua dimensi, yaitu kinerja tugas atau teknis (*task/technicalperformance*) dan kinerja kontekstual (*contextualperformance*). Kinerja tugas merupakan kinerja yang terkait dengan perbaikan dan pelayanan tugas pokok organisasi, misalnya mengajar di Sekolah Dasar. Kinerja kontekstual atau disebut juga kinerja interpersonal merupakan fungsi interpersonal seseorang untuk mendukung tugas pokok organisasi dalam lingkungan sosial yang lebih luas.

Menurut Poropat (2004: 3), dimensi kinerja yang dikemukakan oleh Reio merupakan penyederhanaan dari apa yang dikemukakan oleh Campbell. Komponen kemampuan menjalankan tugas pokok, menjalankan tugas di luar

tugas pokok, berkomunikasi secara tertulis dan lisan, dan manajemen atau administrasi dari Campbell terkait dengan kinerja tugas, sedang komponen kemauan berusaha, kedisiplinan, dukungan terhadap kinerja teman dan kelompok, dan kemampuan supervisi atau memimpin terkait dengan kinerja kontekstual. Menurut McCook (2002:1 — 2), kinerja tugas dapat disebut sebagai kinerja peran (*in-role performance*), sedangkan kinerja kontekstual bisa disamakan dengan perilaku berorganisasi atau *Organizational Citizenship Behaviors* disingkat OCBs.

Dimensi kinerja tersebut tentunya juga berlaku bagi kinerja kepala sekolah. Kinerja kepala sekolah dapat dinilai dari kinerja tugas atau kinerja teknis yang ditandai dengan kemampuan menjalankan tugas pokok, menjalankan tugas di luar tugas pokok, berkomunikasi secara tulis dan lisan, dan kemampuan manajerial atau administrasi. Selain itu kinerja kepala sekolah dapat dinilai dari kinerja kontekstual atau kinerja interpersonal yang mencakup kemauan berusaha, kedisiplinan, dukungan terhadap kinerja teman dan kelompok, serta kemampuan supervisi atau memimpin.

Di Indonesia, Direktorat Pendidikan Taman Kanak-kanak dan Sekolah Dasar Ditjen Dikdasmen Depdiknas (2003: 25) telah menetapkan pedoman penilaian kinerja kepala sekolah dasar. Pedoman penilaian kinerja tersebut mencakup tiga hal sebagai berikut: a) kepemimpinan, dengan indikator pengambilan keputusan, keterbukaan atau demokrasi, pola hubungan atasan - bawahan, dan pengembangan masyarakat belajar; b) manajemen, dengan indikator pengelolaan pembelajaran, ketenagaan, fasilitas, dan keuangan; serta c) kepribadian, dengan indikator kedisiplinan, etos kerja, kerjasama, inisiatif, tanggung jawab, kejujuran, dan motivasi berprestasi. Kinerja kepala sekolah dapat dinilai berdasarkan pedoman ini.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2007 (Permen Diknas No. 13 tahun 2007) tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, untuk menjadi kepala sekolah seseorang harus memiliki kualifikasi umum, kualifikasi khusus, dan kompetensi yang memadai. Kualifikasi umum berisi rambu-rambu tentang kualifikasi pendidikan minimal, usia maksimal, pengalaman mengajar minimal, dan pangkat minimal untuk dapat

menjadi kepala sekolah. Kualifikasi khusus berisi rambu-rambu yang menuntut kepala sekolah harus berstatus sebagai guru, memiliki sertifikat pendidik, dan sertifikat kepala sekolah.

Tentang kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah, Permen Diknas No. 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah menyebutkan ada lima dimensi, yaitu kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Dimensi kepribadian meliputi: berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah; memiliki integritas dan keinginan mengembangkan diri, terbuka dalam melaksanakan tugas, dapat mengendalikan diri dalam menghadapi masalah, dan memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

Dimensi manajerial kepala sekolah mencakup: menyusun perencanaan, mengembangkan organisasi, memimpin, mengelola perubahan dan pengembangan, dan menciptakan budaya dan iklim sekolah/ madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik. Selain itu juga mengelola guru dan staf, sarana dan prasarana, hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat, peserta didik, pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran, keuangan sekolah/madrasah, ketatausahaan sekolah/madrasah, unit layanan khusus sekolah/ madrasah, dan sistem informasi sekolah/madrasah. Kepala sekolah juga harus dapat memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah, melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/ madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

Dimensi kewirausahaan yang harus dimiliki kepala sekolah meliputi: menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah, memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas, pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah, dan memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.

Dimensi supervisi yang harus dimiliki kepala sekolah meliputi: merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, serta menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru. Dimensi sosial kepala sekolah mencakup: bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah, berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan, dan memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kepala Sekolah

Kinerja seseorang, termasuk kepala sekolah, dalam menjalankan tugasnya dipengaruhi banyak faktor. Trill (2001:1) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh empat faktor. Pertama, faktor personal, mencakup keterampilan individu, kompetensi, motivasi dan komitmen. Kedua, faktor kepemimpinan, berupa dorongan, bimbingan, dukungan dari atasan. Ketiga, faktor sistem, berupa sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi. Keempat, faktor kontekstual (situasional), berupa tekanan dan perubahan internal dan eksternal tempat seseorang bekerja.

Kierstead (1998: 1 – 2) menyatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor kepribadian yang disebut sebagai faktor lima besar (*the big five factors*). Kelima faktor tersebut adalah keterbukaan (*extroversion*), ketelitian (*conscientiousness*), kestabilan emosi (*emotional stability*), kemampuan menerima pendapat (*agreeableness*), dan keterbukaan terhadap pengalaman baru (*openness to experience*).

Keterbukaan ditandai dengan kemampuan sosial, suka berteman, tegas, suka bicara, ambisius, enerjik, dan sejenisnya. Ketelitian ditandai dengan hati-hati, tanggung jawab, terencana, tekun, berorientasi pada prestasi, efisien, disiplin, dan rajin. Kestabilan emosi ditandai dengan kalem, relaks, percaya diri, dan mantap. Kemampuan menerima pendapat ditunjukkan dengan keramahan, fleksibel, kemampuan kerja sama, toleransi, peduli, dan mempercayai orang lain.

Keterbukaan terhadap pengalaman ditandai dengan kreatif, rasa ingin tahu, berwawasan luas, dan berdaya cipta.

C. Kajian Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian Brown dan Leigh (1996: 364) menunjukkan bahwa iklim psikologis mempengaruhi keterlibatan kerja, keterlibatan kerja mempengaruhi usaha, dan akhirnya usaha mempengaruhi kinerja, tetapi iklim psikologis tidak mempengaruhi secara langsung terhadap usaha. Netemeyer, Boles, McKee, dan McMurrian (1997: 90) menemukan bahwa kinerja kontekstual atau perilaku berorganisasi atau *Organizational Citizenship Behaviors (OCBs)* dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri dipengaruhi oleh kecocokan diri dengan organisasi, dukungan pimpinan, dan keadilan dalam pemberian imbalan. Selain itu, kecocokan diri dengan organisasi, dukungan pimpinan, dan keadilan dalam pemberian imbalan berkorelasi satu sama lain.

McCook (2002: 42) dalam penelitiannya menemukan bahwa kinerja tugas berkorelasi dengan kinerja kontekstual. Tetapi ternyata, walaupun rasanya tidak logis, ia tidak dapat membuktikan bahwa kinerja tugas dan kinerja kontekstual dipengaruhi oleh intensitas kerja dan komitmen waktu. Intensitas kerja sendiri dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Komitmen waktu dipengaruhi oleh keterlibatan dalam pekerjaan. Kepuasan kerja, keterlibatan dalam pekerjaan, dan komitmen organisasi saling berkorelasi, selain itu ketiganya dipengaruhi oleh dukungan organisasi dan kesempatan menerima imbalan. Dukungan organisasi dan kesempatan menerima imbalan ternyata saling berkorelasi.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang cukup banyak. Faktor-faktor tersebut bisa berpengaruh secara langsung atau tidak langsung terhadap kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut dapat saling mempengaruhi sehingga membentuk model hubungan antar-faktor yang kompleks.

Mengingat kepala sekolah adalah pemimpin di sekolah dan dalam penilaian kinerja kepala sekolah ada faktor kepemimpinan (Kuncel, Hezlett, dan Ones, 2004: 150, Poropat, 2004: 2 dan Direktorat Pendidikan Taman Kanak-

kanak dan Sekolah Dasar Ditjen Dikdasmen Depdiknas, 2003: 25), maka faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan tentunya juga dapat mempengaruhi kinerja kepala sekolah. Hoy dan Miskel (2001: 391) menyatakan bahwa kepribadian, motivasi, dan keterampilan manajerial mempunyai hubungan dengan kepemimpinan di sekolah. Gill dan Edward (2003: 4) mengidentifikasi ada lima jenis hambatan psikologis yang dapat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan, yaitu harga diri yang rendah, kurang percaya diri, takut gagal, berwawasan sempit, serta tidak bisa mengelola stres. Faktor-faktor tersebut tentunya juga mempengaruhi kinerja kepala sekolah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah sebagai pemimpin tentunya juga dapat dijelaskan oleh teori kepemimpinan. Ada banyak teori kepemimpinan, antara lain teori sifat, perilaku, situasional, kontingensi, transaksional, dan transformasional. Teori kepemimpinan yang muncul lebih awal cenderung memusatkan perhatian pada karakteristik dan perilaku pemimpin yang sukses, sedang teori yang muncul belakangan mulai mempertimbangkan peran pengikut dan sifat kontekstual dari kepemimpinan (Bolden, dkk., 2003: 6). Teori sifat merupakan teori kepemimpinan yang paling awal digunakan untuk mengkaji kepemimpinan. Teori ini menjelaskan penyebab seseorang bisa menjadi pemimpin yang efektif. Teori ini percaya bahwa pemimpin lahir dengan sifat-sifat kepemimpinan. Tetapi teori ini mendapat kritikan yang tajam karena tidak dapat menemukan sifat umum pemimpin secara pasti.

D. Kerangka Berpikir

Kinerja kepala sekolah dapat dinilai dari tiga dimensi, yaitu kepemimpinan, manajemen, dan kepribadian. Kepemimpinan mempunyai empat indikator, yaitu (1) pengambilan keputusan, (2) keterbukaan atau demokrasi, (3) pola hubungan atasan-bawahan, dan (4) pengembangan masyarakat belajar. Manajemen juga mempunyai empat indikator, yaitu (1) pengelolaan pembelajaran, (2) pengelolaan ketenagaan, (3) pengelolaan fasilitas, dan (4) pengelolaan keuangan. Kepribadian mempunyai tujuh indikator. Indikator tersebut

adalah (1) kedisiplinan, (2) etos kerja, (3) kerjasama, (4) inisiatif, (5) tanggung jawab, (6) kejujuran, dan (7) motivasi berprestasi.

Jika indikator dari dimensi kepemimpinan, manajemen, dan kepribadian baik, maka kinerja kepala sekolah juga baik, sebaliknya jika indikator ketiga dimensi tersebut jelek, maka kinerja kepala sekolah juga jelek. Karena itu dapat diduga dimensi kepemimpinan, manajemen, dan kepribadian dengan indikator yang ada dapat dijadikan dasar penilaian kinerja kepala sekolah.

E. Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Hipotesis Model Konstruk Kinerja Kepala Sekolah

Berdasarkan uraian sebelumnya, model konstruk kinerja kepala sekolah dapat dinyatakan dalam bentuk diagram jalur seperti Gambar 1. Gambar tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan (Kepemim), manajemen (Manaj), dan kepribadian (Keprib) merupakan dimensi dari kinerja kepala sekolah. Kepemimpinan mempunyai empat indikator, yaitu pengambilan keputusan (Y1),

keterbukaan atau demokrasi (Y2), pola hubungan atasan–bawahan (Y3), dan pengembangan masyarakat belajar (Y4). Manajemen juga mempunyai empat indikator, yaitu pengelolaan pembelajaran (Y5), pengelolaan ketenagaan (Y6), pengelolaan fasilitas (Y7), dan pengelolaan keuangan (Y8). Kepribadian mempunyai tujuh indikator. Indikator tersebut adalah kedisiplinan (Y9), etos kerja (Y10), kerjasama (Y11), inisiatif (Y12), tanggung jawab (Y13), kejujuran (Y14), dan motivasi berprestasi (Y15). Gambar 1 dan penjelasannya merupakan hipotesis model konstruk kinerja kepala sekolah yang akan dibuktikan kebenarannya dalam penelitian ini.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini mengkaji variabel kinerja kepala sekolah, yaitu kinerja yang telah dilakukan oleh kepala sekolah, dan mencoba mencari hubungannya dengan dimensi dan indikator yang diteliti tanpa melakukan manipulasi variabel secara langsung oleh peneliti. Dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian *expost facto* (Isaac dan Michael, 1981: 42). Dimensi dan indikator yang diduga menentukan kinerja kepala sekolah adalah kepemimpinan, manajemen dan kepribadian dengan indikator-indikator seperti yang dijelaskan pada kajian teori dan hipotesis penelitian.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di sejumlah Sekolah Dasar (SD), baik yang berstatus negeri maupun swasta, di lima kabupaten/kota yang ada di propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Kelima kabupaten/kota tersebut adalah Sleman, Yogyakarta, Bantul, Gunungkidul, dan Kulonprogo. Penelitian dilakukan pada tahun 2008.

C. Populasi dan Sampel

Unit analisis penelitian ini adalah kepala SD, baik negeri maupun swasta, yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Sumber data tentang kinerja kepala SD adalah guru dan kepala SD. Dua sumber data digunakan untuk melihat konsistensi data. Jumlah SD yang ada di DIY saat penelitian ini dilakukan sebanyak 2193. Tidak semua SD yang ada di DIY diteliti dalam kesempatan ini, tetapi diambil sebagian saja dari padanya. Penelitian ini menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM). Wibowo (2004: 10) menyatakan bahwa rumus untuk menghitung ukuran sampel pada pemodelan SEM sampai sekarang belum ada.

Hair dkk. (1998: 605) menyatakan bahwa dengan metode estimasi *Maximum Likelihood* (ML), yaitu metode estimasi yang paling umum digunakan

dalam SEM, ukuran sampel 50 sudah cukup valid meskipun tidak direkomendasikan. Jika menggunakan ML, umumnya ukuran sampel yang digunakan adalah 100 sampai 150. Jika ukuran sampel dinaikkan dari harga tersebut, metode ML hampir selalu menghasilkan model yang kurang cocok. Namun Hair dkk. menyarankan untuk menggunakan ukuran sampel 100 sampai 200. Ukuran sampel yang lebih besar dari angka tersebut tetap boleh digunakan jika model sangat kompleks, data tidak normal, atau metode estimasi yang digunakan bukan ML.

Dalam penelitian ini ukuran sampel ditetapkan secara *quota proportionate random sampling*, yaitu ukuran sampel yang ditentukan besarnya terlebih dahulu, kemudian didistribusikan secara proporsional di kabupaten/kota, dan pemilihan SD dilakukan secara acak. Ukuran sampel yang diambil dalam kesempatan ini adalah 208. Dengan asumsi setiap SD mempunyai enam guru kelas dan satu kepala sekolah, ukuran sampel tersebut telah menghasilkan data yang cukup besar, yaitu dari 1248 guru dan 208 kepala sekolah dari 208 SD. Sebaran SD yang ada di DIY serta sampel yang ada ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. SD di Daerah Istimewa Yogyakarta

No	Kabupaten/Kota	Negeri		Swasta		Total	
		Yang Ada	Sampel	Yang Ada	Sampel	Yang Ada	Sampel
1.	Yogyakarta	138	13	94	9	232	22
2.	Sleman	405	38	115	11	520	49
3.	Bantul	376	36	92	9	468	45
4.	Kulonprogo	308	29	85	8	393	37
5.	Gunungkidul	463	44	117	11	580	55
	Total	1690	160	503	48	2193	208

D. Instrumen Penelitian

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan angket model skala Likert dengan lima alternatif jawaban. Alternatif jawaban yang ada meliputi: tidak pernah atau tidak ada, hampir tidak pernah atau hampir tidak ada, kadang-kadang atau beberapa, hampir selalu atau hampir semua, dan selalu atau semua; dengan bobot masing-masing adalah 0, 1, 2, 3, dan 4. Kisi-kisi pengembangan instrumen

penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2. Instrumen penelitian untuk guru dapat dilihat pada Lampiran 1, sedangkan instrumen penelitian untuk kepala sekolah dapat dilihat pada Lampiran 2.

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Kepala Sekolah

No.	Dimensi	Indikator	Instrumen untuk Guru/Kepala Sekolah	
			Nomor Butir Positif	Nomor Butir Negatif
1.	Kepemimpinan	• Pengambilan Keputusan	1, 2, 4	3, 5
		• Keterbukaan/Demokratis	7, 10	6, 8, 9
		• Pola Hubungan Atasan Bawahan	11, 12, 14	13, 15
		• Pengembangan Masyarakat Belajar	16, 17, 19	18, 20
2.	Manajemen	• Pengelolaan Pembelajaran	22, 23, 24	21, 25
		• Pengelolaan Ketenagaan	27, 30	26, 28, 29
		• Pengelolaan Fasilitas	31, 33, 34	32, 35
		• Pengelolaan Keuangan	36, 38	37, 39, 40
3.	Kepribadian	• Kedisiplinan	42, 43, 45	41, 44
		• Etos Kerja	49, 50, 51	46, 47, 48, 52
		• Kerjasama	53, 56, 57	54, 55
		• Inisiatif	60, 61	58, 59, 62
		• Tanggungjawab	63, 66, 67	64, 65, 68
		• Kejujuran	70, 73	69, 71, 72
		• Motivasi Berprestasi	74, 76, 77, 78, 81, 84	75, 79, 80, 82, 83
Jumlah Butir =			84	

E. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Sebelum penelitian sesungguhnya dilakukan, angket penelitian diujicoba terlebih dahulu. Uji coba instrumen dilakukan di 61 SD. Setiap SD yang dipilih untuk ujicoba diberi enam buah instrumen untuk enam guru dan satu buah instrumen untuk kepala sekolah. Validitas empiris diketahui dengan menghitung koefisien korelasi butir ke total. Jika koefisien korelasi $\geq 0,3$ butir dikatakan layak atau valid. Rangkuman hasil analisis data ujicoba instrumen untuk guru dan kepala sekolah ditunjukkan dalam Tabel 3, sedangkan hasil perhitungannya dapat dilihat pada Lampiran 3 dan Lampiran 4.

Hasil ujicoba menunjukkan bahwa baik pada angket untuk guru maupun pada angket untuk kepala sekolah terdapat butir-butir yang tidak layak atau tidak valid. Butir angket untuk guru yang berjumlah 84 ternyata yang layak digunakan ada 68 butir, sedangkan butir angket untuk kepala sekolah yang berjumlah 84

butir ternyata yang layak 61 butir. Namun demikian setiap indikator dari variabel yang ada semua mengandung butir yang layak.

Koefisien reliabilitas multidimensi (*stratified α*) dari Cronbach yang dihitung dengan tetap menyertakan butir-butir yang tidak layak (*stratified α_1*) dari angket guru adalah 0,918. Koefisien reliabilitas yang dihitung dengan cara yang sama dari angket kepala sekolah adalah 0,921. Hasil perhitungan kembali koefisien reliabilitas angket guru tanpa menyertakan butir-butir yang tidak layak (*stratified α_2*) menunjukkan hasil yang lebih baik dibanding dengan menyertakan butir-butir tersebut, yaitu 0,942; sedangkan untuk angket kepala sekolah adalah 0,935.

Berdasarkan hasil ujicoba instrumen yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang telah dikembangkan perlu diperbaiki. Perbaikan yang dilakukan terhadap instrumen yang ada adalah dengan menghapus butir yang tidak layak dan menomori kembali butir-butir yang layak secara urut. Instrumen untuk guru dan untuk kepala sekolah yang sudah diperbaiki dapat dilihat pada Lampiran 5 dan Lampiran 6.

Tabel 3. Rangkuman Hasil Analisis Data Ujicoba Instrumen

No.	Dimensi	Indikator	Instrumen untuk Guru				Instrumen untuk Kepala Sekolah											
			No. Butir Positif Layak	No. Butir Negatif Layak	<i>Stratified α_1</i>	<i>Stratified α_2</i>	No. Butir Positif Layak	No. Butir Negatif Layak	<i>Stratified α_1</i>	<i>Stratified α_2</i>								
1.	Kepemimpinan:	• Pengambilan Keputusan	1, 4	3	0,918	0,942	1, 2	3	0,921	0,935								
		• Keterbukaan/Demokratis	7, 10	6, 8, 9			7	6, 8, 9										
		• Pola Hubungan Atasan Bawahan	11, 12	13, 15			11, 12	13, 15										
		• Pengembangan Masyarakat Belajar	16, 17	18, 20			16, 19	18, 20										
2.	Manajemen:	• Pengelolaan Pembelajaran	23, 24	21, 25			0,918	0,942			23, 24	21, 25	0,921	0,935				
		• Pengelolaan Ketenagaan		26, 28, 29								26, 28, 29						
		• Pengelolaan Fasilitas	31, 33, 34	32							33	32, 35						
		• Pengelolaan Keuangan	38	37, 39, 40							38	37, 39						
3.	Kepribadian:	• Kedisiplinan	42, 43, 45	41, 44							0,918	0,942			42, 43, 45	41, 44	0,921	0,935
		• Etos Kerja	49, 50, 51	46, 47, 48, 52											49	46, 48, 52		
		• Kerjasama	53, 56	54, 55											56	54, 55		
		• Inisiatif	60, 61	58, 62											60, 61	58, 62		
		• Tanggungjawab	63, 66, 67	64, 65, 68	63, 67	64, 65, 68												
		• Kejujuran	70, 73	69	73	69, 71, 72												
		• Motivasi Berprestasi	74, 76, 77, 78	75, 79, 80, 82	74, 76, 84	75, 79, 80, 82, 83												
	Total Butir Layak =		68						61									

F. Metode Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap model konstruk kinerja kepala sekolah. Teknik analisis yang digunakan untuk keperluan ini adalah analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis*, CFA). Analisis faktor konfirmatori yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor konfirmatori orde kedua (*second-order* CFA), dan analisis faktor kelompok ganda (*multiple group/multi-sample* CFA). Namun sebelum semua analisis tersebut dilakukan, terlebih dulu dilakukan analisis data secara deskriptif.

Analisis faktor konfirmatori orde kedua digunakan untuk menguji model konstruk variabel yang berdimensi banyak, sedangkan analisis faktor kelompok ganda digunakan untuk memvalidasi silang konstruk variabel berdasarkan data dari dua kelompok sampel yang berbeda. Pendekatan yang digunakan untuk menguji model konstruk dalam penelitian ini adalah *strictly confirmatory*. Pendekatan ini menuntut peneliti untuk menetapkan satu model konstruk dan mengumpulkan data empirik untuk menguji model yang ada. Hasil analisis faktor konfirmatori data empirik dapat menerima atau menolak model konstruk yang ada (Jöreskog & Sörbom, 2003). Analisis data dalam penelitian ini dibantu dengan perangkat lunak Microsoft Excel 2007, SPSS 15.0, dan Lisrel 8.54.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Deskripsi data dimaksudkan untuk memperoleh gambaran data guru dan kepala sekolah secara deskriptif. Analisis deskriptif data tersebut dilakukan dengan SPSS. Sintaks analisis deskriptif data guru dan kepala sekolah dapat dilihat pada Lampiran 7. Hasil analisis deskriptif data tersebut adalah sebagai berikut.

a. Data dari Guru

Kasus dengan data kosong (*missing*) dari variabel ini ada sebanyak 38 yang tersebar pada semua indikatornya secara acak. Berdasarkan data dari 1239 guru, kinerja kepala sekolah memiliki rerata 223,145; median 229; mode 238; kemencengan (*skewness*) -0,667; dan simpangan baku 30,393. Angka-angka tersebut menunjukkan bahwa distribusi data penilaian kinerja kepala sekolah oleh guru cenderung tidak normal.

Instrumen kinerja kepala sekolah terdiri dari 68 butir dan tiap butir memiliki alternatif jawaban terendah 0 dan tertinggi 4. Dengan demikian maka skor harapan tertinggi dari kinerja kepala sekolah adalah $68 \times 4 = 272$, sedangkan skor harapan terendah adalah $68 \times 0 = 0$. Rerata ideal (M_i) variabel ini adalah $(272 + 0)/2 = 136$, sedangkan simpangan baku ideal (SD_i) adalah $(272 - 0)/6 = 45,333$.

Skor variabel kinerja kepala sekolah dalam penelitian ini dikategorikan menjadi lima seperti berikut: 1) $M_i - 3 SD_i < \text{skor} \leq M_i - 1,8 SD_i$ disebut Sangat Rendah; 2) $M_i - 1,8 SD_i < \text{skor} \leq M_i - 0,6 SD_i$ disebut Rendah; 3) $M_i - 0,6 SD_i < \text{skor} \leq M_i + 0,6 SD_i$ disebut Cukup; 4) $M_i + 0,6 SD_i < \text{skor} \leq M_i + 1,8 SD_i$ disebut Tinggi; dan 5) $M_i + 1,8 SD_i < \text{skor} \leq M_i + 3 SD_i$ disebut Sangat Tinggi. Dengan seperti ini, maka diperoleh distribusi kategori seperti ditunjukkan Tabel 4.

Tabel 4. Distribusi Kategori Kinerja Kepala Sekolah dari Data Guru

Kategori	Frekuensi	Persen
<i>Missing</i>	38	3,1
Cukup	38	3,1
Tinggi	441	35,6
Sangat Tinggi	722	58,3
Total	1239	100

b. Data dari Kepala Sekolah

Data kosong dari variabel ini adalah sebanyak 9 kasus yang tersebar pada semua indikatornya secara acak. Kinerja kepala sekolah memiliki rerata 201,977; median 205; mode 225; kemencengan -0,547; dan simpangan baku 22,167. Hal ini menunjukkan bahwa data penilaian kepala sekolah terhadap kinerja dirinya sendiri cenderung tidak normal karena kemencengan serta perbedaan rerata, median, dan mode relatif besar.

Instrumen kinerja kepala sekolah memiliki 61 butir dan tiap butir memiliki alternatif jawaban terendah 0 dan tertinggi 4. Dengan demikian maka skor harapan tertinggi dari kinerja kepala sekolah adalah $61 \times 4 = 244$, sedangkan skor harapan terendah adalah $61 \times 0 = 0$. Rerata ideal (M_i) variabel ini adalah $(244 + 0)/2 = 122$. Simpangan baku ideal (SD_i) adalah $(244 - 0)/6 = 40,666$. Dengan kategorisasi seperti yang dilakukan pada data guru, maka diperoleh distribusi kategori kinerja kepala sekolah seperti Tabel 5.

Tabel 5. Distribusi Kategori Kinerja Kepala Sekolah dari Data Kepala Sekolah

Kategori	Frekuensi	Persen
<i>Missing</i>	9	4,3
Cukup	3	1,7
Tinggi	70	33,7
Sangat Tinggi	126	60,6
Total	208	100

2. Persiapan Analisis Data

a. Persiapan Analisis Data Guru

1) Penanganan Data Kosong

Ada banyak cara untuk menangani data kosong antara lain dengan: (1) *mean substitution*, (2) *cold deck imputation*, (3) *regression imputation*, dan (4)

multiple imputation (Hair, dkk. 1998: 54). *Mean substitution* menggunakan nilai rerata untuk mengganti data dari variabel, indikator atau butir yang kosong. *Cold deck imputation* menggunakan data eksternal atau data penelitian sebelumnya untuk mengganti data kosong. *Regression imputation* menggunakan analisis regresi untuk memprediksi nilai data kosong. Terakhir, *multiple imputation*, merupakan teknik penggantian data kosong yang menggabungkan beberapa cara untuk memperoleh pengganti nilai kosong yang terbaik. Dalam penelitian ini penggantian nilai kosong menggunakan teknik *multiple imputation* seperti yang digunakan dalam perangkat lunak Lisrel 8.54.

2) Penanganan Kasus Pencilan

Pencilan dapat diketahui dengan beberapa cara. Dalam penelitian ini Penanganan kasus pencilan dengan menghitung jarak Mahalanobis dipilih dalam penelitian ini mengingat analisis data yang digunakan selanjutnya termasuk jenis analisis multivariat.

Deteksi pencilan data guru secara multivariat dilakukan dengan cara menghitung jarak Mahalanobis atau D^2 melalui analisis regresi. Nilai D^2 tersebut kemudian dibagi dengan df (*degrees of freedom*). Besarnya df = jumlah variabel independen dalam analisis regresi. Signifikansi D^2/df diketahui dengan cara membandingkan harga D^2/df dengan harga t tabel menggunakan taraf signifikansi 0,001. Jika $D^2/df \geq$ harga t tabel berarti signifikan. Kasus yang D^2/df -nya signifikan merupakan pencilan (Hair, dkk. 1998: 67 – 69). Rangkuman hasil deteksi pencilan menggunakan jarak Mahalanobis ditunjukkan dalam Tabel 6. Sintaks SPSS untuk mendeteksi pencilan menggunakan jarak Mahalanobis dapat dilihat pada Lampiran 8.

Tabel 6. Hasil Deteksi Pencilan Multivariat Data Guru

No.	Dimensi	Jumlah Kasus Pencilan
1.	Kepemimpinan	5
2.	Manajemen	6
3.	Kepribadian	12
	Total =	23

b. Uji Persyaratan Analisis Data Guru

1) Uji Normalitas

Ada banyak cara untuk menguji normalitas data. Dalam penelitian ini, pengujian kedua normalitas data dilakukan secara univariat dan multivariat dengan melihat signifikansi ukuran normalitas Mardia (χ^2) yang dihitung berdasarkan fungsi *skewness* dan kurtosis menggunakan sintaks PRELIS pada Lisrel 8.54 dan hasilnya dapat dilihat pada Lampiran 9. Rangkuman hasil uji normalitas data guru ditunjukkan dalam Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Data Guru

	Dimensi/Indikator	χ^2		p	Kesimpulan
		Univariat	Multivariat		
1.	Kepemimpinan		679,252	< 0,050	Tidak Normal
	1) Pengambilan Keputusan (Y1)	102,829		< 0,050	Tidak Normal
	2) Keterbukaan/Demokratis (Y2)	92,662		< 0,050	Tidak Normal
	3) Pola Hubungan Atasan-Bawahan (Y3)	201,225		< 0,050	Tidak Normal
	4) Pengembangan Masyarakat Belajar (Y4)	114,666		< 0,050	Tidak Normal
2.	Manajemen		514,912	< 0,050	Tidak Normal
	1) Pengelolaan Pembelajaran (Y5)	99,796		< 0,050	Tidak Normal
	2) Pengelolaan Ketenagaan (Y6)	115,738		< 0,050	Tidak Normal
	3) Pengelolaan Fasilitas (Y7)	74,021		< 0,050	Tidak Normal
	4) Pengelolaan Keuangan (Y8)	53,062		< 0,050	Tidak Normal
3.	Kepribadian		1448,848	< 0,050	Tidak Normal
	1) Kedisiplinan (Y9)	189,283		< 0,050	Tidak Normal
	2) Etos Kerja (Y10)	46,143		< 0,050	Tidak Normal
	3) Kerjasama (Y11)	84,622		< 0,050	Tidak Normal
	4) Inisiatif (Y12)	64,709		< 0,050	Tidak Normal
	5) Tanggungjawab (Y13)	294,889		< 0,050	Tidak Normal
	6) Kejujuran (Y14)	86,314		< 0,050	Tidak Normal
	7) Motivasi Berprestasi (Y15)	106,396		< 0,050	Tidak Normal

Tabel 7 menunjukkan bahwa semua dimensi dan indikator dari data guru secara multivariat tidak normal. Namun analisis multivariat telah dikembangkan metode estimasi yang dapat digunakan untuk menganalisis data yang secara multivariat tidak normal. Menurut Briesen (2006), jika data secara multivariat tidak normal maka metode yang perlu digunakan adalah RML (*Robust Maximum Likelihood*) dan pengujian kecocokan modelnya dengan Chi kuadrat Satorra-Bentler. Mengikuti saran Briesen (2006) tersebut, maka analisis data guru yang

tidak normal ini dengan menggunakan metode RML tanpa perlu normalisasi data melalui proses transformasi.

2) Uji Homoskedastisitas

Homoskedastisitas merupakan deskripsi data yang memiliki variansi kesalahan konstan pada sepanjang rentangan nilai variabel independen yang ada. Jika data tersebut memiliki variansi kesalahan yang tidak konstan, maka data dikatakan memiliki heteroskedastisitas. Menurut Hair, dkk. (1998: 74), pengujian homoskedastisitas pada variabel yang bersifat metrik paling tepat dilakukan secara grafik melalui analisis regresi.

Hasil pengujian homoskedastisitas data guru dengan cara mengamati *partial regression plot*, yaitu *scatterplot* yang dibuat berdasarkan residu setiap variabel independen lawan residu variabel dependen dalam analisis regresi parsial, menunjukkan bahwa data guru memenuhi kriteria homoskedastisitas. *Partial regression plot* data guru secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran 10.

3) Uji Linearitas

Scatterplot yang dibuat antara dimensi dan indikator kinerja kepala sekolah dari data guru (Lampiran 11) menunjukkan bahwa antara dimansi yang ada dengan indikator cenderung mempunyai hubungan linear. Dengan demikian asumsi linearitas dapat dipenuhi.

4) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas data guru dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antar-indikator dalam setiap dimensi atau dalam setiap variabel. Jika terdapat koefisien korelasi yang besarnya $> 0,800$; berarti terjadi multikolinearitas. Berdasarkan matriks korelasi yang ada dalam Lampiran 12 diketahui bahwa koefisien korelasi antar-indikator dalam setiap dimensi atau dalam setiap variabel dari data guru semuanya bernilai $< 0,800$. Hal ini menunjukkan bahwa antar-indikator dalam dimensi atau dalam variabel dari data guru tidak terdapat multikolinearitas.

c. Persiapan Analisis Data Kepala Sekolah

1) Penanganan Data Kosong

Sebagaimana telah dihitung dalam deskripsi data, data kosong terkait dengan kinerja kepala sekolah ada 9 kasus. Penelitian ini menggunakan teknik *multiple imputation* seperti yang dilakukan terhadap data guru untuk mengganti data kosong.

2) Penanganan Kasus Pencilan

Sebagaimana pada data guru, penanganan data pencilan dalam penelitian ini dilakukan secara multivariat dengan cara menghitung jarak Mahalanobis karena sesuai dengan teknik analisis data yang akan digunakan selanjutnya. Hasil pelacakan kasus pencilan dengan cara ini ditunjukkan pada Tabel 8. Dengan cara ini ternyata kasus pencilan hanya ada 1, yaitu pada dimensi kepemimpinan. Kasus pencilan tersebut selanjutnya tidak disertakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 8. Hasil Deteksi Pencilan Multivariat Data Kepala Sekolah

No.	Dimensi	Jumlah Kasus Pencilan
1.	Kepemimpinan	1
2.	Manajemen	0
3.	Kepribadian	0
	Total =	1

d. Uji Persyaratan Analisis Data Kepala Sekolah

1) Uji Normalitas

Normalitas data kepala sekolah dalam penelitian ini juga dilihat secara univariat dan multivariat dengan melihat signifikansi ukuran normalitas Mardia (χ^2) yang dihitung berdasarkan fungsi *skewness* dan kurtosis seperti yang dilakukan pada data guru. Rangkuman hasil uji normalitas tersebut ditunjukkan dalam Tabel 9, sedangkan hasil perhitungan secara lengkap ditunjukkan dalam Lampiran 13.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas Data Kepala Sekolah

	Dimensi/Indikator	χ^2		p	Kesimpulan
		Univariat	Multivariat		
1.	Kepemimpinan		172,761	< 0,050	Tidak Normal
	1) Pengambilan Keputusan (Y1)	22,524		< 0,050	Tidak Normal
	2) Keterbukaan/Demokratis (Y2)	53,874		< 0,050	Tidak Normal
	3) Pola Hubungan Atasan-Bawahan (Y3)	43,560		< 0,050	Tidak Normal
	4) Pengembangan Masyarakat Belajar (Y4)	22,473		< 0,050	Tidak Normal
2.	Manajemen		67,615	< 0,050	Tidak Normal
	1) Pengelolaan Pembelajaran (Y5)	6,705		< 0,050	Tidak Normal
	2) Pengelolaan Ketenagaan (Y6)	36,459		< 0,050	Tidak Normal
	3) Pengelolaan Fasilitas (Y7)	11,617		< 0,050	Tidak Normal
	4) Pengelolaan Keuangan (Y8)	15,369		< 0,050	Tidak Normal
3.	Kepribadian		113,561	< 0,050	Tidak Normal
	1) Kedisiplinan (Y9)	14,951		< 0,050	Tidak Normal
	2) Etos Kerja (Y10)	15,297		< 0,050	Tidak Normal
	3) Kerjasama (Y11)	24,308		< 0,050	Tidak Normal
	4) Inisiatif (Y12)	12,585		< 0,050	Tidak Normal
	5) Tanggungjawab (Y13)	45,930		< 0,050	Tidak Normal
	6) Kejujuran (Y14)	12,689		< 0,050	Tidak Normal
	7) Motivasi Berprestasi (Y15)	3,254		> 0,050	Normal

Tabel 19 menunjukkan bahwa secara multivariat semua data dimensi kinerja kepala sekolah adalah tidak normal, meskipun secara univariat ada satu indikator yang normal, yaitu motivasi berprestasi (Y15). Dalam penelitian ini data yang tidak normal secara multivariat tersebut tidak akan dinormalkan. Alasannya sama dengan yang digunakan pada penanganan data guru yaitu, selain untuk memudahkan analisis dan interpretasi, juga telah tersedia metode estimasi yang dapat digunakan untuk menganalisis data tidak normal.

2) Uji Homoskedastisitas

Pengujian homoskedastisitas data kepala sekolah dilakukan dengan mengamati *partial regression plot* yang dibuat berdasarkan residu setiap variabel independen lawan residu variabel dependen dalam analisis regresi parsial. Hasil pengujian dengan cara ini ditunjukkan dalam Lampiran 14. Berdasarkan *partial regression plot* yang ada dapat disimpulkan bahwa data kepala sekolah memenuhi kriteria homoskedastisitas.

3) Uji Linearitas

Pengujian linearitas data kepala sekolah dalam penelitian ini menggunakan cara yang sama dengan yang digunakan pada data guru, yaitu menggunakan *scatter plot* bivariat antara indikator dengan dengan dimensi yang ada dalam data kinerja kepala sekolah. *Scatter plot* bivariat tersebut dapat dilihat pada Lampiran 15. *Scatter plot* yang ada menunjukkan bahwa hubungan antara indikator dengan variabel atau indikator dengan dimensi yang ada dalam data kepala sekolah cenderung linear.

4) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas data kepala sekolah juga dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antar-indikator dalam setiap dimensi. Berdasarkan matriks korelasi yang ada dalam Lampiran 16 diketahui bahwa koefisien korelasi antar-indikator dalam setiap dimensi semuanya bernilai $< 0,800$. Hal ini menunjukkan bahwa antar-indikator dalam dimensi atau dalam variabel dari data kepala sekolah tidak terdapat multikolinearitas.

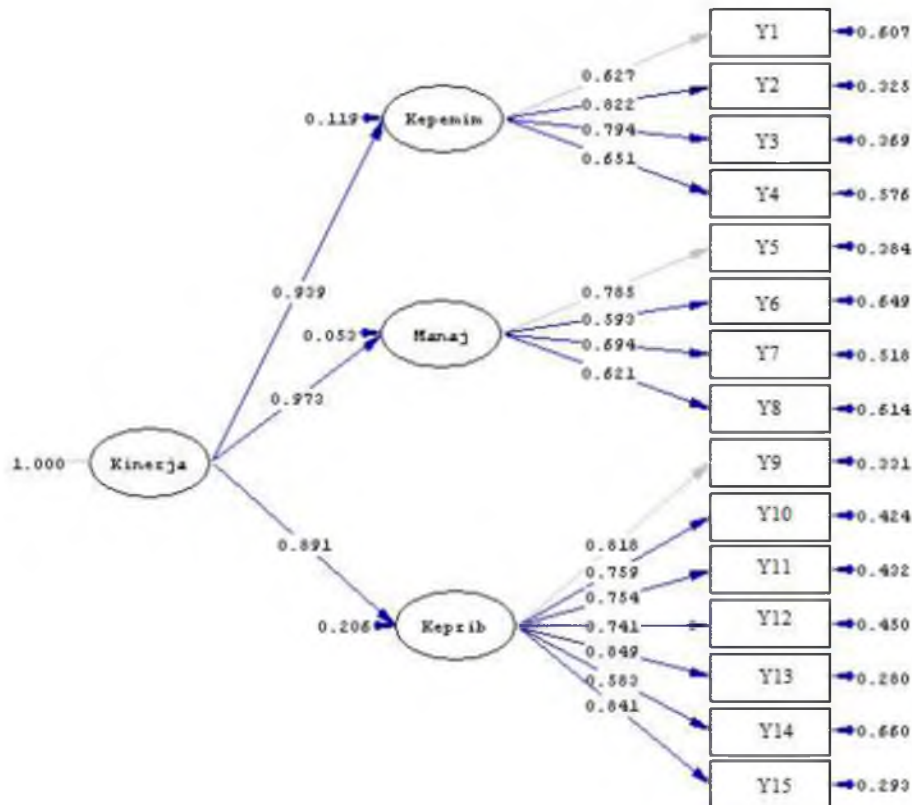
3. Pengujian Hipotesis

Konstruk kinerja kepala sekolah yang dihipotesiskan dalam penelitian ini diuji dengan *second-order* CFA. Model dikatakan cocok jika χ^2 mempunyai taraf signifikansi $(p) \geq 0,050$; dan CFI $\geq 0,9$; dan RMSEA $\leq 0,080$. Selain kecocokan model diuji, signifikansi koefisien jalur dari dimensi (γ) dan muatan faktor dari indikator (λ) yang ada dalam model yang dihipotesiskan juga diuji. Pengujian signifikansi koefisien jalur dan muatan faktor tersebut dilakukan menggunakan taraf signifikansi 5% dengan harga kritis $t = 1,960$.

a. Berdasarkan Data Guru

Hasil analisis data guru ditunjukkan dalam Lampiran 17. Diagram jalur hasil pengujian model konstruk kinerja kepala sekolah dengan data guru dalam skor baku ditunjukkan pada Gambar 2. Pengujian hipotesis tersebut memperoleh χ^2 Satorra-Bentler = 316,404 ($p < 0,050$); CFI = 0,990; dan RMSEA = 0,047. Dua dari tiga ukuran kecocokan, yaitu CFI dan RMSEA, menunjukkan bahwa model

konstruk yang dihipotesiskan dalam penelitian ini cocok dengan model yang diperoleh dari data lapangan, sedangkan χ^2 Satorra-Bentler menunjukkan ketidakcocokan.



Keterangan Gambar:

- | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| Y1 : Pengambilan Keputusan | Y11 : Kerjasama |
| Y2 : Keterbukaan atau Demokrasi | Y12 : Inisiatif |
| Y3 : Pola Hubungan Atasan—Bawahan | Y13 : Tanggung Jawab |
| Y4 : Pengembangan Masyarakat Belajar | Y14 : Kejujuran |
| Y5 : Pengelolaan Pembelajaran | Y15 : Motivasi Berprestasi |
| Y6 : Pengelolaan Ketenagaan | Kinerja : Kinerja Kepala Sekolah |
| Y7 : Pengelolaan Fasilitas | Kepemim : Kepemimpinan Kepala Sekolah |
| Y8 : Pengelolaan Keuangan | Manaj : Manajemen Kepala Sekolah |
| Y9 : Kedisiplinan | Keprib : Kepribadian Kepala Sekolah |
| Y10 : Etos Kerja | |

Gambar 2. Pengujian Hipotesis dengan Data Guru (Dalam Skor Baku)

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa model konstruk kinerja kepala sekolah yang dihipotesiskan diterima. Hal ini didukung dengan koefisien jalur (γ) dari semua dimensi dan muatan faktor (λ) dari semua indikator yang cukup tinggi, bernilai positif, dan signifikan ($p < 0,050$). Koefisien

determinan (R^2) dari indikator terhadap dimensi yang terendah 34,0% dan yang tertinggi 70,7%; masing-masing merupakan koefisien determinan indikator kejujuran (Y14) terhadap kepribadian dan koefisien determinan motivasi berprestasi (Y15) terhadap kepribadian. Koefisien determinan dari dimensi terhadap variabel yang terkecil 79,4% dimiliki oleh dimensi kepribadian; sedangkan yang terbesar 94,7% dimiliki oleh dimensi manajemen.

Persamaan pengukuran yang diperoleh dari Gambar 2 dalam bentuk matriks adalah sebagai berikut:

$$\begin{array}{l}
 \begin{array}{l}
 Y1 \\
 Y2 \\
 Y3 \\
 Y4 \\
 Y5 \\
 Y6 \\
 Y7 \\
 Y8 \\
 Y9 \\
 Y10 \\
 Y11 \\
 Y12 \\
 Y13 \\
 Y14 \\
 Y15
 \end{array}
 =
 \begin{array}{l}
 \begin{array}{l}
 0,627 \\
 0,822 \\
 0,794 \\
 0,651 \\
 0 \\
 0 \\
 0 \\
 0 \\
 0 \\
 0 \\
 0 \\
 0 \\
 0 \\
 0 \\
 0
 \end{array}
 \begin{array}{l}
 0 \\
 0 \\
 0 \\
 0 \\
 0,785 \\
 0,593 \\
 0,694 \\
 0,621 \\
 0 \\
 0 \\
 0 \\
 0 \\
 0 \\
 0 \\
 0
 \end{array}
 \begin{array}{l}
 0 \\
 0 \\
 0 \\
 0 \\
 0 \\
 0 \\
 0 \\
 0 \\
 0,818 \\
 0,759 \\
 0,754 \\
 0,741 \\
 0,849 \\
 0,583 \\
 0,841
 \end{array}
 \begin{array}{l}
 \text{Kepemim} \\
 \text{Manaj} \\
 \text{Keprib} \\
 \\
 \\
 \\
 \\
 \\
 \\
 \\
 \\
 \\
 \\
 \\
 \\
 \\
 \end{array}
 +
 \begin{array}{l}
 0,607 \\
 0,325 \\
 0,369 \\
 0,576 \\
 0,384 \\
 0,649 \\
 0,518 \\
 0,614 \\
 0,331 \\
 0,424 \\
 0,432 \\
 0,450 \\
 0,280 \\
 0,660 \\
 0,293
 \end{array}
 \end{array}$$

Bila diubah dalam bentuk persamaan aljabar biasa, persamaan pengukuran Gambar 2 adalah sebagai berikut:

$$\begin{array}{l}
 Y1 = 0,627 \text{ Kepemim} + 0,607 \\
 Y2 = 0,822 \text{ Kepemim} + 0,325 \\
 Y3 = 0,794 \text{ Kepemim} + 0,369 \\
 Y4 = 0,651 \text{ Kepemim} + 0,576
 \end{array}$$

$$\begin{array}{l}
 Y5 = 0,785 \text{ Manaj} + 0,384 \\
 Y6 = 0,593 \text{ Manaj} + 0,649 \\
 Y7 = 0,694 \text{ Manaj} + 0,518 \\
 Y8 = 0,621 \text{ Manaj} + 0,614
 \end{array}$$

$$\begin{array}{l}
 Y9 = 0,818 \text{ Keprib} + 0,331 \\
 Y10 = 0,759 \text{ Keprib} + 0,424 \\
 Y11 = 0,754 \text{ Keprib} + 0,432 \\
 Y12 = 0,741 \text{ Keprib} + 0,450 \\
 Y13 = 0,849 \text{ Keprib} + 0,280
 \end{array}$$

$$Y_{14} = 0,583 \text{ Keprib} + 0,660$$

$$Y_{15} = 0,841 \text{ Keprib} + 0,293$$

Menurut Garson (2006) serta Hair, dkk. (1998: 612) reliabilitas konstruk (*construct reliability*) = $(\sum \text{muatan faktor})^2 / \{(\sum \text{muatan faktor})^2 + \sum \text{kesalahan pengukuran}\}$, sedangkan varians terekstrak (*variance extracted*) = $\sum \text{muatan faktor}^2 / (\sum \text{muatan faktor}^2 + \sum \text{kesalahan pengukuran})$. Dengan rumus tersebut diperoleh reliabilitas konstruk kinerja kepala sekolah dari persamaan di atas adalah 0,946; sedangkan varians terekstrak dari persamaan pengukuran tersebut adalah 0,542.

Persamaan struktural Gambar 2 dalam bentuk persamaan aljabar biasa adalah sebagai berikut:

$$\text{Kepemim} = 0,939 \text{ Kinerja} + 0,119$$

$$\text{Manaj} = 0,973 \text{ Kinerja} + 0,053$$

$$\text{Keprib} = 0,891 \text{ Kinerja} + 0,206$$

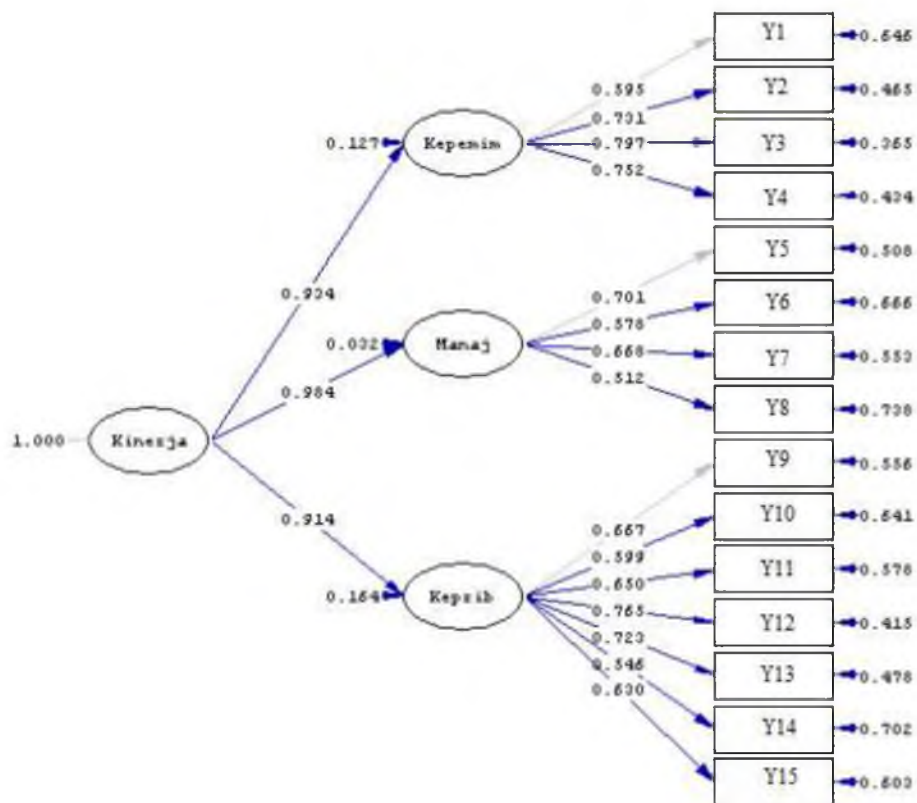
b. Berdasarkan Data Kepala Sekolah

Hasil analisis data kepala sekolah ditunjukkan dalam Lampiran 18. Diagram jalur hasil pengujian model konstruk kinerja kepala sekolah dengan data kepala sekolah dalam skor baku ditunjukkan pada Gambar 3.

Pengujian model konstruk kinerja kepala sekolah dengan data kepala sekolah mendapatkan χ^2 Satorra-Bentler = 205,005 ($p < 0,050$); CFI = 0,950; dan RMSEA = 0,0813. Dua dari tiga ukuran kecocokan tersebut menunjukkan bahwa model konstruk yang dihipotesiskan dalam penelitian ini tidak cocok dengan model yang diperoleh dari data lapangan. Berdasarkan temuan tersebut, maka dapat disimpulkan model konstruk kinerja kepala sekolah sebagaimana yang dihipotesiskan tidak diterima.

Muatan faktor (λ) dari semua indikator dan koefisien jalur (γ) dari semua dimensi dari variabel kinerja kepala sekolah cukup tinggi, bernilai positif, dan signifikan ($p < 0,050$). Koefisien determinan (R^2) dari indikator terhadap dimensi terkecil 26,2%; yaitu koefisien determinan indikator pengelolaan keuangan (Y8) terhadap manajemen; sedangkan yang terbesar 63,5%; merupakan koefisien

determinan pola hubungan atasan-bawahan (Y3) terhadap kepemimpinan. Koefisien determinan dari dimensi yang ada terhadap kinerja kepala sekolah terendah 83,6% dan yang tertinggi 96,8%; yang dimiliki oleh dimensi kepribadian dan manajemen.



Keterangan Gambar:

- | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| Y1 : Pengambilan Keputusan | Y11 : Kerjasama |
| Y2 : Keterbukaan atau Demokrasi | Y12 : Inisiatif |
| Y3 : Pola Hubungan Atasan—Bawahan | Y13 : Tanggung Jawab |
| Y4 : Pengembangan Masyarakat Belajar | Y14 : Kejujuran |
| Y5 : Pengelolaan Pembelajaran | Y15 : Motivasi Berprestasi |
| Y6 : Pengelolaan Ketenagaan | Kinerja : Kinerja Kepala Sekolah |
| Y7 : Pengelolaan Fasilitas | Kepemim : Kepemimpinan Kepala Sekolah |
| Y8 : Pengelolaan Keuangan | Manaj : Manajemen Kepala Sekolah |
| Y9 : Kedisiplinan | Keprib : Kepribadian Kepala Sekolah |
| Y10 : Etos Kerja | |

Gambar 3. Pengujian Hipotesis dengan Data Kepala Sekolah (Dalam Skor Baku)

Persamaan pengukuran yang diperoleh dari Gambar 3 dalam bentuk matriks adalah sebagai berikut:

$$\begin{array}{l}
 Y1 \\
 Y2 \\
 Y3 \\
 Y4 \\
 Y5 \\
 Y6 \\
 Y7 \\
 Y8 \\
 Y9 \\
 Y10 \\
 Y11 \\
 Y12 \\
 Y13 \\
 Y14 \\
 Y15
 \end{array}
 =
 \begin{array}{ccc}
 0,595 & 0 & 0 \\
 0,731 & 0 & 0 \\
 0,797 & 0 & 0 \\
 0,752 & 0 & 0 \\
 0 & 0,701 & 0 \\
 0 & 0,578 & 0 \\
 0 & 0,668 & 0 \\
 0 & 0,512 & 0 \\
 0 & 0 & 0,667 \\
 0 & 0 & 0,559 \\
 0 & 0 & 0,650 \\
 0 & 0 & 0,765 \\
 0 & 0 & 0,723 \\
 0 & 0 & 0,546 \\
 0 & 0 & 0,630
 \end{array}
 \begin{array}{l}
 \\
 \\
 \\
 \\
 \\
 \text{Kepemim} \\
 \text{Manaj} \\
 \text{Keprib} \\
 \\
 \\
 \\
 \\
 \\
 \\
 \\
 \\
 \\
 \end{array}
 +
 \begin{array}{l}
 0,646 \\
 0,465 \\
 0,365 \\
 0,434 \\
 0,508 \\
 0,666 \\
 0,553 \\
 0,738 \\
 0,556 \\
 0,641 \\
 0,578 \\
 0,415 \\
 0,478 \\
 0,702 \\
 0,603
 \end{array}$$

Dalam bentuk aljabar biasa, persamaan pengukuran Gambar 3 adalah sebagai berikut:

$$Y1 = 0,595 \text{ Kepemim} + 0,646$$

$$Y2 = 0,731 \text{ Kepemim} + 0,465$$

$$Y3 = 0,797 \text{ Kepemim} + 0,365$$

$$Y4 = 0,752 \text{ Kepemim} + 0,434$$

$$Y5 = 0,701 \text{ Manaj} + 0,508$$

$$Y6 = 0,578 \text{ Manaj} + 0,666$$

$$Y7 = 0,668 \text{ Manaj} + 0,553$$

$$Y8 = 0,512 \text{ Manaj} + 0,738$$

$$Y9 = 0,667 \text{ Keprib} + 0,556$$

$$Y10 = 0,599 \text{ Keprib} + 0,641$$

$$Y11 = 0,650 \text{ Keprib} + 0,578$$

$$Y12 = 0,765 \text{ Keprib} + 0,415$$

$$Y13 = 0,723 \text{ Keprib} + 0,478$$

$$Y14 = 0,546 \text{ Keprib} + 0,702$$

$$Y15 = 0,630 \text{ Keprib} + 0,603$$

Reliabilitas konstruk kinerja kepala sekolah dari persamaan di atas adalah 0,922; sedangkan varians terekstrak kinerja kepala sekolah dari persamaan pengukuran tersebut adalah 0,443.

Gambar 3 memiliki persamaan struktural dalam bentuk matriks sebagai berikut:

$$\begin{bmatrix} \text{Kepemim} \\ \text{Manaj} \\ \text{Keprib} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0,934 \\ 0,984 \\ 0,914 \end{bmatrix} [\text{Kinerja}] + \begin{bmatrix} 0,127 \\ 0,032 \\ 0,164 \end{bmatrix}$$

Operasi matriks persamaan struktural tersebut memperoleh persamaan struktural dalam bentuk aljabar biasa sebagai berikut:

$$\text{Kepemim} = 0,934 \text{ Kinerja} + 0,127$$

$$\text{Manaj} = 0,984 \text{ Kinerja} + 0,032$$

$$\text{Keprib} = 0,914 \text{ Kinerja} + 0,164$$

c. Berdasarkan Data Guru dan Kepala Sekolah

Sebagaimana dikemukakan sebelumnya; model konstruk kinerja kepala sekolah diuji menggunakan data dari guru dan dicek silang dengan data kepala sekolah. Validasi silang konstruk ketiga variabel tersebut dalam SEM dapat dilakukan dengan CFA kelompok ganda (*multiple group/multi-sample CFA*).

Terkait dengan validasi silang ini, peneliti sempat meragukan kelayakannya. Hal ini disebabkan karena butir yang ada dalam instrumen untuk guru dan untuk kepala sekolah tidak persis sama meskipun indikatornya sama. Perbedaan tersebut disebabkan karena pengungkapan yang berbeda mengingat respondennya berbeda, selain itu juga karena butir yang tidak layak dan harus dibuang dari kedua instrumen berbeda. Namun konsultasi masalah ini dengan pihak Lisrel memperoleh masukan bahwa jika fokus penelitian adalah pada konstruk, maka CFA kelompok ganda dapat dicoba untuk digunakan dalam penelitian ini (Briesen, 2006). Hasil perhitungan CFA kelompok ganda penelitian ini dapat dilihat pada Lampiran 19.

Pengujian kesamaan konstruk kinerja kepala sekolah dengan CFA kelompok ganda menggunakan data guru dan data kepala sekolah dengan memperbolehkan adanya perbedaan variansi kesalahan antar-kelompok memperoleh χ^2 Satorra-Bentler = 533,593 ($p < 0,050$); CFI = 0,976; dan RMSEA = 0,049. Dua dari tiga ukuran kecocokan yang ada, yaitu CFI dan RMSEA, menunjukkan bahwa model yang dibandingkan dalam validasi silang ini tidak berbeda. Karena itu dapat disimpulkan bahwa model konstruk kinerja kepala sekolah menurut guru dan kepala sekolah adalah sama. Hal ini didukung dengan

muatan faktor dari indikator dan koefisien jalur dari dimensi yang ada semuanya signifikan ($p < 0,050$), menurut guru atau kepala sekolah.

Persamaan pengukuran kinerja kepala sekolah dalam skor baku dari kelompok guru hasil CFA kelompok ganda dalam bentuk matriks adalah sebagai berikut:

$$\begin{array}{l}
 Y1 \\
 Y2 \\
 Y3 \\
 Y4 \\
 Y5 \\
 Y6 \\
 Y7 \\
 Y8 \\
 Y9 \\
 Y10 \\
 Y11 \\
 Y12 \\
 Y13 \\
 Y14 \\
 Y15
 \end{array}
 =
 \begin{array}{ccc}
 \begin{bmatrix} 0,558 & 0 & 0 \\ 0,862 & 0 & 0 \\ 0,789 & 0 & 0 \\ 0,641 & 0 & 0 \\ 0 & 0,824 & 0 \\ 0 & 0,599 & 0 \\ 0 & 0,708 & 0 \\ 0 & 0,606 & 0 \\ 0 & 0 & 0,799 \\ 0 & 0 & 0,736 \\ 0 & 0 & 0,741 \\ 0 & 0 & 0,740 \\ 0 & 0 & 0,832 \\ 0 & 0 & 0,567 \\ 0 & 0 & 0,804 \end{bmatrix}
 &
 \begin{array}{l}
 \\
 \\
 \\
 \\
 \\
 \text{Kepemim} \\
 \text{Manaj} \\
 \text{Keprib} \\
 \\
 \\
 \\
 \\
 \\
 \\
 \end{array}
 &
 \begin{bmatrix} \\ \\ \\ \\ \\ \\ \\ \\ \\ \\ \\ \\ \\ \\ \\ \end{bmatrix}
 \end{array}
 +
 \begin{array}{l}
 0,717 \\
 0,268 \\
 0,393 \\
 0,617 \\
 0,315 \\
 0,635 \\
 0,540 \\
 0,687 \\
 0,347 \\
 0,489 \\
 0,461 \\
 0,470 \\
 0,318 \\
 0,664 \\
 0,321
 \end{array}$$

Persamaan struktural kinerja kepala sekolah dalam skor baku dari kelompok guru hasil CFA kelompok ganda dalam bentuk matriks adalah sebagai berikut:

$$\begin{bmatrix} \text{Kepemim} \\ \text{Manaj} \\ \text{Keprib} \end{bmatrix}
 =
 \begin{bmatrix} 0,923 \\ 0,858 \\ 0,961 \end{bmatrix}
 [\text{Kinerja}]
 +
 \begin{bmatrix} 0,161 \\ 0,288 \\ 0,084 \end{bmatrix}$$

CFA kelompok ganda dengan data dari kelompok kepala sekolah mendapatkan persamaan matriks pengukuran kinerja kepala sekolah dalam skor baku sebagai berikut:

B. Pembahasan

Hasil CFA terhadap data guru menemukan bahwa model konstruk kinerja kepala sekolah yang dihipotesiskan cocok dengan model yang diperoleh dari lapangan. Selain itu juga ditemukan bahwa semua muatan faktor (λ) dari indikator terhadap dimensi dan koefisien jalur (γ) dari dimensi terhadap variabel yang ada cukup tinggi, bernilai positif, dan signifikan.

Temuan tersebut juga didukung dengan koefisien determinan (R^2) dari indikator terhadap dimensi dan dimensi terhadap variabel yang relatif tinggi. Koefisien determinan dari indikator terhadap dimensi terendah 34,0% dan yang tertinggi 70,7%; masing-masing merupakan koefisien determinan indikator kejujuran (Y14) terhadap kepribadian dan koefisien determinan motivasi berprestasi (Y15) terhadap kepribadian. Koefisien determinan dari dimensi terhadap variabel yang terkecil 79,4% dimiliki oleh dimensi kepribadian; sedangkan yang terbesar 94,7% dimiliki oleh dimensi manajemen.

Hasil CFA terhadap data kepala sekolah menemukan sebaliknya, yaitu model konstruk kinerja kepala sekolah yang dihipotesiskan tidak cocok dengan model yang diperoleh dari lapangan. Namun demikian semua muatan faktor (λ) dari indikator terhadap dimensi dan koefisien jalur (γ) dari dimensi terhadap variabel kinerja kepala sekolah cukup tinggi, bernilai positif, dan signifikan ($p < 0,050$). Koefisien determinan (R^2) dari indikator terhadap dimensi terkecil 26,2%; yaitu koefisien determinan indikator pengelolaan keuangan (Y8) terhadap manajemen; sedangkan yang terbesar 63,5%; merupakan koefisien determinan pola hubungan atasan-bawahan (Y3) terhadap kepemimpinan. Koefisien determinan dari dimensi yang ada terhadap variabel kinerja kepala sekolah terendah 83,6% dimiliki oleh dimensi kepribadian dan yang tertinggi 96,8% dimiliki oleh dimensi manajemen.

Hasil CFA menggunakan data guru dan data kepala sekolah secara terpisah menunjukkan bahwa model konstruk kinerja kepala sekolah menurut guru dan kepala sekolah berbeda. Secara rinci, hasil penelitian dari kelompok guru dan kepala sekolah tersebut sebagai berikut.

Menurut guru, kepemimpinan, manajemen, dan kepribadian merupakan dimensi dari kinerja kepala sekolah. Kepemimpinan mempunyai empat indikator, yaitu (a) pengambilan keputusan, (b) keterbukaan atau demokrasi, (c) pola hubungan atasan–bawahan, dan (d) pengembangan masyarakat belajar. Manajemen juga mempunyai empat indikator, yaitu (a) pengelolaan pembelajaran, (b) pengelolaan ketenagaan, (c) pengelolaan fasilitas, dan (d) pengelolaan keuangan. Kepribadian mempunyai tujuh indikator. Indikator tersebut adalah (a) kedisiplinan, (b) etos kerja, (c) kerjasama, (d) inisiatif, (e) tanggung jawab, (f) kejujuran, dan (g) motivasi berprestasi.

Temuan ini sesuai dengan pendapat Reio (1997: 27) menyatakan bahwa kinerja dapat dinilai dari kinerja tugas atau teknis (*task/technical performance*) dan kinerja kontekstual (*contextual performance*). Kinerja tugas merupakan kinerja yang terkait dengan perbaikan dan pelayanan tugas pokok organisasi. Kinerja kontekstual atau disebut juga kinerja interpersonal merupakan fungsi interpersonal seseorang untuk mendukung tugas pokok organisasi dalam lingkungan sosial yang lebih luas. Dalam hal ini, dimensi kepemimpinan dan manajemen termasuk kinerja tugas, sedangkan dimensi kepribadian termasuk kinerja interpersonal.

Terkait dengan kinerja seorang karyawan, Campbell (1998: 708 – 710) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dinilai dari delapan komponen yaitu: (a) kemampuan menjalankan tugas pokok, (b) kemampuan menjalankan tugas di luar tugas pokok, (c) kemampuan berkomunikasi secara tertulis dan lisan, dan (d) kemauan berusaha. Komponen lainnya adalah: (e) kedisiplinan, (f) mendukung kinerja teman dan kelompok, (g) kemampuan supervisi atau memimpin, dan (h) kemampuan manajemen atau administrasi.

Jika temuan tersebut sesuai dengan pendapat Reio, maka temuan tersebut juga sesuai dengan pendapat Campbell. Hal ini sesuai dengan pendapat Poropat (2004: 3) yang menyatakan bahwa dimensi kinerja yang dikemukakan oleh Reio merupakan penyederhanaan dari apa yang dikemukakan oleh Campbell. Komponen (a) kemampuan menjalankan tugas pokok, (b) kemampuan menjalankan tugas di luar tugas pokok, (c) kemampuan berkomunikasi secara

tertulis dan lisan, dan (h) kemampuan manajemen atau administrasi dari Campbell terkait dengan kinerja tugas, sedang komponen (d) kemauan berusaha, (e) kedisiplinan, (f) mendukung kinerja teman dan kelompok, dan (g) kemampuan supervisi atau memimpin terkait dengan kinerja kontekstual.

Menurut kepala sekolah, model konstruk kinerja kepala sekolah berbeda dengan apa yang diperoleh dari guru, meskipun semua dimensi dan indikator pada model konstruk kinerja kepala sekolah semuanya signifikan. Perbedaan hasil analisis ini dapat disebabkan karena banyak faktor. Kualitas instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dan kepentingan responden bisa menyebabkan perbedaan tersebut.

Mengenai kualitas instrumen penelitian, baik instrumen kinerja kepala sekolah untuk guru maupun untuk kepala sekolah, sebelum digunakan pada penelitian sesungguhnya telah diujicobakan terlebih dulu. Hasil ujicoba memang menunjukkan bahwa kedua instrumen mengandung butir-butir yang tidak layak, tetapi *stratified* α kedua instrumen tersebut cukup tinggi yaitu 0,918 untuk instrumen guru dan 0,921 untuk instrumen kepala sekolah. Selain itu, sebelum penelitian sesungguhnya dilakukan, instrumen telah diperbaiki dengan cara menghapus butir yang tidak layak dan menyusun ulang nomor butir yang ada.

Penghitungan kembali koefisien reliabilitas instrumen yang ada tanpa menyertakan butir yang tidak layak memperoleh *stratified* $\alpha = 0,942$ untuk instrumen guru dan *stratified* $\alpha = 0,935$ untuk instrumen kepala sekolah. Dengan hanya menyisakan butir yang layak dan melihat besarnya koefisien reliabilitas kedua instrumen tersebut, maka kualitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini nampaknya tidak ada masalah.

Mengenai kepentingan responden, guru dan kepala sekolah tentu memiliki kepentingan sangat berbeda. Penelitian ini meneliti kinerja kepala sekolah. Dengan demikian guru sebagai responden bisa tanpa beban memberikan jawaban dengan jujur tentang kinerja kepala sekolah. Di sisi lain, kepala sekolah merasa sebagai subjek penelitian mungkin akan memberikan jawaban yang berbeda dengan kenyataan terhadap pertanyaan yang kurang menguntungkan bagi dirinya. Oleh karena itu, hasil penelitian yang didasarkan pada data guru mungkin akan

lebih objektif dibanding hasil penelitian yang didasarkan pada data kepala sekolah.

Perbedaan model konstruk kinerja kepala sekolah menurut guru dan kepala sekolah tersebut tidak didukung oleh hasil CFA kelompok ganda menggunakan data guru dan data kepala sekolah secara simultan yang menemukan bahwa model yang dibandingkan dalam validasi silang tidak berbeda. Namun demikian hasil CFA kelompok ganda menemukan bahwa muatan faktor dari indikator terhadap dimensi dan koefisien jalur dari dimensi terhadap variabel semuanya signifikan ($p < 0,050$) sebagaimana hasil CFA data guru dan data kepala sekolah yang dilakukan secara terpisah.

Mengenai hasil CFA kelompok ganda yang demikian ini dapat disebabkan karena perbedaan butir penyusun konstruk. Meskipun instrumen untuk guru dan untuk kepala sekolah disusun dengan dimensi dan indikator yang sama dan pada awalnya kedua instrumen tersebut berisi butir pernyataan yang secara urut menanyakan hal yang sama meskipun dengan kalimat yang berbeda, namun berdasarkan hasil ujicoba instrumen pada masing-masing kelompok responden ternyata butir yang tidak layak berbeda.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Terdapat kecocokan model konstruk kinerja kepala sekolah yang dihipotesiskan dengan model menurut data guru. Model tersebut mempunyai dimensi kepemimpinan, manajemen, dan kepribadian. Kepemimpinan mempunyai empat indikator, yaitu: a) pengambilan keputusan, b) keterbukaan atau demokrasi, c) pola hubungan atasan - bawahan, dan d) pengembangan masyarakat belajar. Manajemen juga mempunyai empat indikator, yaitu: a) pengelolaan pembelajaran, b) pengelolaan ketenagaan, c) pengelolaan fasilitas, dan d) pengelolaan keuangan. Kepribadian mempunyai tujuh indikator. Indikator tersebut adalah: a) kedisiplinan, b) etos kerja, c) kerjasama, d) inisiatif, e) tanggung jawab, f) kejujuran, dan g) motivasi berprestasi.
2. Tidak terdapat kecocokan model konstruk kinerja kepala sekolah yang dihipotesiskan dengan model menurut data kepala sekolah, namun semua koefisien jalur dari dimensi terhadap variabel kinerja kepala sekolah dan muatan faktor dari indikator terhadap dimensi cukup tinggi, bernilai positif, dan signifikan.
3. Hasil validasi silang model konstruk kinerja kepala sekolah dengan data guru dan data kepala sekolah menunjukkan tidak adanya perbedaan model. Tetapi validasi silang tersebut punya kelemahan, yaitu instrumen dari kelompok guru dan kepala sekolah tidak sama, baik dalam jumlah butir maupun pernyataannya.

B. Saran

1. Model konstruk kinerja kepala sekolah yang diperoleh dari data guru dapat dijadikan pilihan pertama jika ingin mengukur kinerja kepala sekolah. Hal ini disebabkan jawaban guru lebih objektif dan penilaian kinerja kepala sekolah tidak dilakukan sendirian, tetapi oleh semua guru di sekolah.

2. Perlu penelitian lebih lanjut tentang model konstruk kinerja kepala sekolah untuk menguji ulang ketidakcocokan model kinerja kepala sekolah yang diperoleh berdasarkan data guru dan data kepala sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhadza, A. (Januari 2003). Pengaruh motivasi berprestasi dan perilaku komunikasi antarpribadi terhadap efektivitas kepemimpinan kepala sekolah (survei terhadap kepala SLTP di provinsi Sulawesi Tenggara). *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan No. 040*. Diambil pada tanggal 12 Mei 2004, dari <http://www.depdiknas.go.id/Jurnal/40/Pengaruh%20Motivasi%20Berprestasi%20dan%20Perilaku.htm>.
- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education. (1999). *Standards for educational and psychological testing*. Washington: American Educational Research Association
- Bolden, R., Gosling, J., Marturano, A. & Dennison, P. (2003). *A review of leadership theory and competency frameworks. Edited version of a report for Chase Consulting and the Management Standards Centre*. Exeter: Centre for Leadership Studies University of Exeter
- Briesen, J. V., (2006). Yahoo! Mail Re: *Consultation*. Diambil pada tanggal 5 Juni 2006, dari <http://us.f538.mail.yahoo.com>.
- Brown, P. B. & Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, 358 – 368.
- Campbell, J. P. (1998). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. Dalam M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol 1, pp. 687 — 732). Calcutta: Jaico Publishing House.
- Depdiknas. (2006). *Rencana strategis pendidikan nasional 2005 – 2009. Menuju pembangunan pendidikan nasional jangka panjang 2025. Edisi 24 Juli 2006*.
- Direktorat Pendidikan Taman Kanak-kanak dan Sekolah Dasar Ditjen Dikdasmen. (2003). *Pedoman penilaian kinerja sekolah dasar*. Jakarta: Direktorat Pendidikan Taman Kanak-kanak dan Sekolah Dasar Ditjen Dikdasmen Depdiknas.
- Direktorat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat. (2006). *Panduan gelar produk inovatif sektor pendidikan*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan

- Tinggi Departemen Pendidikan Nasional. Diambil pada tanggal 4 Februari 2007, dari <http://p3m.dikti.org/PANDUAN PPN2006.pdf>.
- Garson, D. (2006). *Structural equation modeling*. Diambil pada tanggal 20 Agustus 2006, dari <http://www2.chass.ncsu.edu/garson/pa765/structur.htm>
- Gibbons, S. (2002). *Geography, resources and primary school performance*. London: Centre for the Economics of Education, London School of Economics and Political Science.
- Gill, R. & Edward, G. (2003). *Leadership development: An evaluation in a multinational organisation*. Herefordshire: The Leadership Trust Foundation.
- Gunaryadi. (2004). *Pendidikan nasional globalisasi, dan peranan keluarga*. Makalah disampaikan pada Seminar Persatuan Pelajar Indonesia (PPI) Wageningen, 29 Mei 2004, di Alterra Building, Wageningen University, Nederland. Diambil pada tanggal 4 Februari 2007, dari <http://sekolahindonesia.nl/globalisasi-pendidikan.pdf>.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. & Black W. C. (1998). *Multivariate data analysis (5th ed.)*. London: Prentice-Hall International.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration*. Boston: McGraw-Hill.
- Isaac, S. & Michael, W B. (1981). *Handbook in research and evaluation*. San Diego: Edits Publisher.
- Isminingsih, R. A. S. (2003). *Dampak budaya organisasi, iklim organisasi, dan kinerja kepala sekolah terhadap proses belajar mengajar pada SMU negeri di kota Malang*. Tesis, tidak diterbitkan, Universitas Negeri Malang.
- Joreskog, K. G. & Sorbom, D. (2003). *Lisrel 8.54 help*. Chicago: Scientific Software International
- Kierstead, J. (1998). *Personality and job performance: A research overview*. Toronto: Research Directorate Policy, Research and Communications Branch Public Service Commission of Canada

- Kuncel, N. R., Hezlett, S. A. & Ones, D. S. (2004). Academic performance, career potential, creativity, and job performance: Can one construct predict them all? *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 148–161.
- McCook, K. D. (2002). *Organisational perceptions and their relationships to job attitudes, effort, performance, and organisational citizenship behaviors*. Disertasi, tidak diterbitkan, Louisiana State University.
- Miftah, E. (2001). *Kelemahan DP3 dalam penilaian kinerja PNS*. *Pemeriksa*, 82, 21 - 25.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O., & McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of Marketing*, 61, 85 – 98.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah
- Poropat, A. (2004). *An examination of the relationship between contextual and technical performance in an academic setting*. Griffith University. Diambil pada tanggal 18 Oktober 2004, dari [http://www.tlrp.org/pub/acadpub / Poropat2000.pdf](http://www.tlrp.org/pub/acadpub/Poropat2000.pdf).
- Presiden RI. (2006). *Pidato kenegaraan Presiden Republik Indonesia serta keterangan pemerintah atas rancangan undang-undang tentang anggaran pendapatan dan belanja negara tahun anggaran 2007 beserta nota keuangannya di depan rapat paripurna Dewan Perwakilan Rakaat Republik Indonesia*. Jakarta: 16 Agustus 2006. Diambil pada tanggal 4 Februari 2007, dari [http://www.nakertrans.go.id/b_penting/Prioritas Pembangunan Nasional.pdf](http://www.nakertrans.go.id/b_penting/Prioritas_Pembangunan_Nasional.pdf).
- Reio Jr., T. G. (1997). *Effects of curiosity on socialisation-related learning and job performance in adults*. Disertasi, tidak diterbitkan, Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Sianturi, T. A. P., (2002). *Basic principles on creating effective performance appraisal system*. Jakarta: Management Student Society Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Trill, J. (2001). *Workshop development of work based competence*. London: Center for Education in the Built Environment. Diambil pada tanggal 25 Oktober 2004, dari <http://www.cebe.ltsn.ac.uk/learning/pdp/docs/trill.pdf>.

Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Wibowo, A. (2004). *Pengantar structural equation modeling*. Surabaya: Lembaga Penelitian Universitas Airlangga.

Yu, C. H. (April 2002). *A philosophical investigation of causal interpretation in structural equation models*. Paper presented at the Annual Meeting of American Education Researcher Association, New Orleans.

Lampiran 1. Instrumen untuk Guru (Sebelum Uji Coba)

INSTRUMEN PENELITIAN KONSTRUK KINERJA KEPALA SEKOLAH (Responden: Guru)

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Guru Sekolah Dasar
di Yogyakarta.

Dengan hormat,

Berikut ini disampaikan instrumen penelitian tentang kinerja kepala sekolah dasar. Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan jawaban terhadap setiap pertanyaan atau pertanyaan yang sebenar-benarnya sesuai dengan kondisi sekolah tempat Bapak/Ibu bertugas dengan cara menuliskan jawaban pada tempat yang disediakan, mencoret yang tidak sesuai, atau memberi tanda cek (√) pada kolom 0, 1, 2, 3 atau 4 yang ada pada kolom penilaian. Adapun arti angka yang ada pada kolom penilaian tersebut adalah sbb:

- 0 = tidak pernah/tidak ada
- 1 = hampir tidak pernah/hampir tidak ada
- 2 = kadang-kadang/beberapa
- 3 = hampir selalu/hampir semua
- 4 = selalu/semua

Misalkan Bapak/Ibu menilai selalu/semua pada pernyataan nomor 1 berikut ini, maka Bapak/Ibu perlu memberikan tanda cek (√) pada kolom 4 seperti berikut.

No.	Pernyataan	Penilaian				
		0	1	2	3	4
1	Setiap keputusan di sekolah tempat saya bertugas dibuat dengan melibatkan warga sekolah					√

Kerahasiaan identitas Bapak/Ibu dijamin dalam penelitian ini, sehingga kejujuran Bapak/Ibu dalam memberikan jawaban atau penilaian tidak akan merugikan. Harap maklum dan atas kerjasama Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 2008
Peneliti,

Samsul Hadi

A. Data Pribadi

1. Nama (boleh tidak diisi) :
2. Pendidikan Terakhir :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (coret yang tidak sesuai)
4. Pengalaman Kerja : tahun
5. Lama Dipimpin oleh Kepala Sekolah Sekarang : tahun
6. Nama Sekolah Tempat Bertugas :
7. Status Sekolah Tempat Bertugas : Negeri / Swasta (coret yang tidak sesuai)

B. Kinerja Kepala Sekolah

No.	Pernyataan	Penilaian				
		0	1	2	3	4
1	Setiap keputusan di sekolah tempat saya bertugas dibuat dengan melibatkan warga sekolah					
2	Pengambilan keputusan di sekolah tempat saya bertugas sesuai kebutuhan sekolah					
3	Pengambilan keputusan di sekolah tempat saya bertugas tidak relevan dengan kondisi siswa					
4	Setiap keputusan yang dibuat sekolah tempat saya bertugas berorientasi masa depan					
5	Meskipun dalam keadaan darurat, Kepala Sekolah tidak dapat mengambil keputusan tanpa melibatkan warga sekolah					
6	Dalam melaksanakan tugas-tugasnya, Kepala Sekolah mengabaikan masukan dari berbagai pihak					
7	Segala tindakan yang diambil Kepala Sekolah dapat dipertanggungjawabkan					
8	Kepala Sekolah tidak mengembangkan budaya demokratis					
9	Kepala Sekolah tidak menyelenggarakan rapat untuk mengevaluasi keberhasilan programnya					
10	Kepala Sekolah menyelenggarakan rapat untuk mengevaluasi hasil kegiatan yang didelegasikan kepada anak buahnya					
11	Kepala Sekolah menciptakan keakraban di antara sesama warga sekolah					
12	Keakraban di antara sesama warga sekolah yang diciptakan Kepala Sekolah sesuai dengan norma yang berlaku					
13	Kepala Sekolah tidak mau menerima kritikan berbagai pihak					
14	Semua kegiatan yang dikerjakan oleh guru dan staf merupakan penugasan dari Kepala Sekolah					
15	Kepala Sekolah tidak memberi kesempatan yang sama kepada guru dan staf untuk mengembangkan diri					
16	Masyarakat memberikan dukungan terhadap penyelenggaraan pendidikan					

No.	Pernyataan	Penilaian				
		0	1	2	3	4
17	Budaya sekolah dipahami oleh semua warga sekolah					
18	Budaya sekolah diciptakan tidak untuk mencapai tujuan sekolah					
19	Kegiatan belajar bersama di antara para siswa dengan sengaja dikembangkan oleh para guru					
20	Sekolah tidak memanfaatkan lingkungan sekitar sebagai sumber belajar					
21	Jadwal mengajar di sekolah tempat saya bertugas tidak tersusun dengan baik					
22	Penugasan guru di sekolah tempat saya bertugas sesuai dengan tuntutan minimal					
23	Kepala Sekolah melaksanakan monitoring kegiatan belajar mengajar secara berkala					
24	Guru mau menerima kritik untuk perbaikan pembelajaran dari Kepala Sekolah					
25	Guru di sekolah tempat saya bertugas sulit untuk menerima saran perbaikan pembelajaran dari warga sekolah					
26	Kualitas guru dan staf yang ada di sekolah tempat saya bertugas tidak sesuai dengan kebutuhan sekolah					
27	Semua bidang layanan (perpustakaan, BP, TU, dsb.) di sekolah tempat saya bertugas memiliki petugas khusus					
28	Sumber daya manusia yang ada di sekolah belum dimanfaatkan secara optimal					
29	Kepala Sekolah tidak memiliki rencana pengembangan karir guru dan staf					
30	Sekolah tempat saya bertugas memiliki mekanisme pemberian sanksi dan insentif yang jelas untuk guru, staf, dan siswa					
31	Sekolah tempat saya bertugas memiliki rencana pengembangan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan					
32	Inventarisasi fasilitas di sekolah tempat saya bertugas tidak dilakukan dengan baik					
33	Penggunaan fasilitas di sekolah tempat saya bertugas dapat dipertanggungjawabkan					
34	Fasilitas di sekolah tempat saya bertugas siap digunakan sewaktu-waktu					
35	Fasilitas di sekolah tempat saya bertugas dapat digunakan secara leluasa untuk kepentingan pribadi					
36	Sekolah tempat saya bertugas memiliki rencana anggaran dan belanja sekolah (RABS)					
37	RABS di sekolah tempat saya bertugas dibuat sendiri oleh Kepala Sekolah					
38	Rencana pendapatan sekolah tempat saya bertugas terealisasi seperti yang diharapkan					

No.	Pernyataan	Penilaian				
		0	1	2	3	4
39	Rencana belanja sekolah tempat saya bertugas tidak terealisasi sesuai dengan rencana					
40	Keuangan sekolah tempat saya bertugas tidak diaudit oleh Komite Sekolah					
41	Kepala Sekolah bertugas tidak sesuai jadwal yang telah disusun					
42	Kepala Sekolah mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan					
43	Kepala Sekolah mentaati peraturan kedinasan yang berlaku					
44	Kepala Sekolah tidak dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik sesuai dengan bidang tugasnya					
45	Tugas kedinasan yang diberikan oleh atasan diselesaikan Kepala Sekolah dengan tepat waktu					
46	Kepala Sekolah lebih mengedepankan emosi dalam menjalankan tugasnya dibanding dengan menggunakan rasio					
47	Kepala Sekolah lebih mengutamakan penyelesaian tugas dibanding kedisiplinan					
48	Kepala Sekolah tidak bekerja keras dalam menyelesaikan tugas-tugasnya karena tugas-tugasnya dapat diserahkan kepada guru dan staf					
49	Kepala Sekolah berorientasi pada keberhasilan program					
50	Kepala Sekolah mengusahakan penghematan biaya dalam berbagai kegiatan					
51	Kepala Sekolah berhati-hati terhadap kegiatan yang membutuhkan banyak biaya					
52	Kepala Sekolah mengabaikan usulan pembelian barang tanpa mempertimbangkan manfaatnya					
53	Kepala Sekolah bisa mengakomodasi pendapat orang lain, jika pendapat orang lain tersebut benar					
54	Kepala Sekolah tidak mengetahui secara mendalam bidang tugas guru dan staf					
55	Dalam memberikan tugas kepada guru dan staf, Kepala Sekolah kurang memperhatikan kemampuan guru dan staf					
56	Kepala Sekolah bisa bekerja sama dengan orang lain					
57	Kepala Sekolah melibatkan banyak pihak untuk menyelesaikan permasalahan sekolah yang berat untuk diselesaikan sendiri					
58	Kepala Sekolah tidak memberikan petunjuk pada guru dan staf yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas					
59	Kepala Sekolah memerlukan petunjuk dari atasan untuk melaksanakan tugasnya					

No.	Pernyataan	Penilaian				
		0	1	2	3	4
60	Kepala Sekolah berusaha mencari cara kerja yang efektif untuk menyelesaikan tugasnya					
61	Kepala Sekolah berusaha mencari cara kerja yang efisien untuk menyelesaikan tugasnya					
62	Kepala Sekolah sangat tergantung pada masukan orang lain dalam menemukan alternatif yang dapat digunakan untuk memajukan sekolah					
63	Jika tidak ada tugas luar, Kepala Sekolah berada di sekolah selama jam kerja					
64	Kepala Sekolah tidak bertanggung jawab terhadap barang-barang inventaris sekolah karena sudah ada petugas yang ditunjuk untuk menangani barang-barang tersebut					
65	Kepala Sekolah melemparkan tanggung jawab atas kesalahan yang ia buat kepada guru dan staf					
66	Kepala Sekolah berusaha menyelesaikan tugas yang diperintahkan atasan dengan sebaik-baiknya					
67	Kepala Sekolah berani menanggung risiko dari setiap kebijakan yang diambil					
68	Kepala Sekolah mengutamakan kepentingan keluarga di atas kepentingan dinas					
69	Kepala Sekolah melaksanakan tugasnya dengan berat hati					
70	Tindakan yang dilakukan Kepala Sekolah tidak merugikan pihak lain					
71	Kepala Sekolah membuat laporan kerja yang baik kepada atasan meskipun berbeda dengan kenyataan					
72	Kondisi sekolah yang tidak baik ditutup-tutupi Kepala Sekolah supaya tidak diketahui pihak luar					
73	Apapun prestasi yang dicapai oleh sekolah diinformasikan Kepala Sekolah kepada orang tua siswa					
74	Kepala Sekolah melaksanakan tugasnya dengan baik					
75	Kepala Sekolah tidak mempunyai pengalaman yang memadai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya					
76	Kepala Sekolah mempunyai pengetahuan yang memadai untuk mengerjakan tugas-tugasnya					
77	Kepala Sekolah mempunyai keterampilan yang memadai untuk melaksanakan tugas-tugasnya					
78	Kepala Sekolah melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh					
79	Hasil kerja Kepala Sekolah kurang memuaskan					
80	Dalam menjalankan tugasnya, Kepala Sekolah terganggu oleh masalah kesehatannya					
81	Selama menjabat, Kepala Sekolah memperoleh tanda jasa atau piagam penghargaan					

No.	Pernyataan	Penilaian				
		0	1	2	3	4
82	Selama Kepala Sekolah menjabat tidak ada kenaikan nilai rata-rata lulusan					
83	Jika mengikuti lomba bidang studi, sekolah tempat saya bertugas tidak memperoleh juara					
84	Jika mengikuti lomba non-bidang studi, sekolah tempat saya bertugas memperoleh juara					

Lampiran 2. Instrumen untuk Kepala Sekolah (Sebelum Uji Coba)

INSTRUMEN PENELITIAN KONSTRUK KINERJA KEPALA SEKOLAH (Responden: Kepala Sekolah)

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Kepala Sekolah Dasar
di Yogyakarta.

Dengan hormat,

Berikut ini disampaikan instrumen penelitian tentang kinerja kepala sekolah dasar. Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan jawaban terhadap setiap pertanyaan atau pertanyaan yang sebenar-benarnya sesuai dengan kondisi sekolah tempat Bapak/Ibu bertugas dengan cara menuliskan jawaban pada tempat yang disediakan, mencoret yang tidak sesuai, atau memberi tanda cek (√) pada kolom 0, 1, 2, 3 atau 4 yang ada pada kolom penilaian. Adapun arti angka yang ada pada kolom penilaian tersebut adalah sbb:

- 0 = tidak pernah/tidak ada
- 1 = hampir tidak pernah/hampir tidak ada
- 2 = kadang-kadang/beberapa
- 3 = hampir selalu/hampir semua
- 4 = selalu/semua

Misalkan Bapak/Ibu menilai selalu/semua pada pernyataan nomor 1 berikut ini, maka Bapak/Ibu perlu memberikan tanda cek (√) pada kolom 4 seperti berikut.

No.	Pernyataan	Penilaian				
		0	1	2	3	4
1	Setiap keputusan di sekolah tempat saya bertugas dibuat dengan melibatkan warga sekolah					√

Kerahasiaan identitas Bapak/Ibu dijamin dalam penelitian ini, sehingga kejujuran Bapak/Ibu dalam memberikan jawaban atau penilaian tidak akan merugikan. Harap maklum dan atas kerjasama Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 2008
Peneliti,

Samsul Hadi

A. Data Pribadi

1. Nama (boleh tidak diisi) :
2. Pendidikan Terakhir :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (coret yang tidak sesuai)
4. Pengalaman Sebagai Kepala Sekolah : tahun
5. Lama Dipimpin oleh Kepala Sekolah Sekarang : tahun
6. Nama Sekolah Tempat Bertugas :
7. Status Sekolah Tempat Bertugas : Negeri / Swasta (coret yang tidak sesuai)

B. Kinerja Kepala Sekolah

No.	Pernyataan	Penilaian				
		0	1	2	3	4
1	Setiap keputusan di sekolah tempat saya bertugas dibuat dengan melibatkan warga sekolah					
2	Pengambilan keputusan di sekolah tempat saya bertugas sesuai kebutuhan sekolah					
3	Pengambilan keputusan di sekolah tempat saya bertugas tidak relevan dengan kondisi siswa					
4	Setiap keputusan yang dibuat sekolah tempat saya bertugas berorientasi masa depan					
5	Meskipun dalam keadaan darurat, saya tidak dapat mengambil keputusan tanpa melibatkan warga sekolah					
6	Dalam melaksanakan tugas, saya mengabaikan masukan dari berbagai pihak					
7	Segala tindakan yang saya ambil dapat diper-tanggung-jawabkan					
8	Saya tidak mengembangkan budaya demokratis					
9	Saya tidak menyelenggarakan rapat untuk mengevaluasi keberhasilan program					
10	Saya menyelenggarakan rapat untuk mengevaluasi hasil kegiatan yang saya delegasikan kepada anak buah saya					
11	Saya menciptakan keakraban di antara sesama warga sekolah					
12	Keakraban di antara sesama warga sekolah yang saya ciptakan sesuai dengan norma yang berlaku					
13	Saya tidak perlu menerima kritikan berbagai pihak					
14	Semua kegiatan yang dikerjakan oleh guru dan staf merupakan penugasan dari saya					
15	Saya tidak memberi kesempatan yang sama kepada guru dan staf untuk mengembangkan diri					
16	Masyarakat memberikan dukungan terhadap penyelenggaraan pendidikan					
17	Budaya sekolah dipahami oleh semua warga sekolah					
18	Budaya sekolah diciptakan tidak untuk mencapai tujuan sekolah					

No.	Pernyataan	Penilaian				
		0	1	2	3	4
19	Kegiatan belajar bersama di antara para siswa dengan sengaja dikembangkan oleh para guru					
20	Sekolah tidak memanfaatkan lingkungan sekitar sebagai sumber belajar					
21	Jadwal mengajar di sekolah tempat saya bertugas tidak tersusun dengan baik					
22	Penugasan guru di sekolah tempat saya bertugas sesuai dengan tuntutan minimal					
23	Saya melaksanakan monitoring kegiatan belajar mengajar secara berkala					
24	Guru mau menerima kritik untuk perbaikan pembelajaran dari saya					
25	Guru di sekolah tempat saya bertugas sulit untuk menerima saran perbaikan pembelajaran dari warga sekolah					
26	Kualitas guru dan staf yang ada di sekolah tempat saya bertugas tidak sesuai dengan kebutuhan sekolah					
27	Semua bidang layanan (perpustakaan, BP, TU, dsb.) di sekolah tempat saya bertugas memiliki petugas khusus					
28	Sumber daya manusia yang ada di sekolah belum dimanfaatkan secara optimal					
29	Saya tidak memiliki rencana untuk mengembangkan karir guru dan staf					
30	Sekolah tempat saya bertugas memiliki mekanisme pemberian sanksi dan insentif yang jelas untuk guru, staf, dan siswa					
31	Sekolah tempat saya bertugas memiliki rencana pengembangan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan					
32	Inventarisasi fasilitas di sekolah tempat saya bertugas tidak dilakukan dengan baik					
33	Penggunaan fasilitas di sekolah tempat saya bertugas dapat dipertanggungjawabkan					
34	Fasilitas di sekolah tempat saya bertugas siap digunakan sewaktu-waktu					
35	Fasilitas di sekolah tempat saya bertugas dapat digunakan secara leluasa untuk kepentingan pribadi					
36	Sekolah tempat saya bertugas memiliki rencana anggaran dan belanja sekolah (RABS)					
37	RABS di sekolah tempat saya bertugas sata buat sendiri					
38	Rencana pendapatan sekolah tempat saya bertugas terealisasi seperti yang diharapkan					
39	Rencana belanja sekolah tempat saya bertugas tidak terealisasi sesuai dengan rencana					
40	Keuangan sekolah tempat saya bertugas tidak diaudit oleh Komite Sekolah					
41	Saya bertugas tidak sesuai jadwal yang telah saya susun					

No.	Pernyataan	Penilaian				
		0	1	2	3	4
42	Saya mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan saya					
43	Saya mentaati peraturan kedinasan yang berlaku					
44	Saya tidak dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik sesuai dengan bidang tugas saya					
45	Tugas kedinasan yang diberikan oleh atasan saya selesaikan dengan tepat waktu					
46	Saya lebih mengedepankan emosi dalam menjalankan tugas dibanding dengan menggunakan rasio					
47	Saya lebih mengutamakan penyelesaian tugas dibanding kedisiplinan					
48	Saya tidak perlu bekerja keras dalam menyelesaikan tugas karena tugas saya dapat saya serahkan kepada guru dan staf					
49	Saya bekerja dengan berorientasi pada keberhasilan program					
50	Saya mengusahakan penghematan biaya dalam berbagai kegiatan					
51	Saya berhati-hati terhadap kegiatan yang membutuhkan banyak biaya					
52	Saya perlu mengabdikan usulan pembelian barang tanpa perlu mempertimbangkan manfaatnya					
53	Saya bisa mengakomodasi pendapat orang lain, jika pendapat orang lain tersebut benar					
54	Saya tidak mengetahui secara mendalam bidang tugas guru dan staf					
55	Dalam memberikan tugas kepada guru dan staf, saya kurang memperhatikan kemampuan mereka					
56	Saya bisa bekerja sama dengan orang lain					
57	Saya melibatkan banyak pihak untuk menyelesaikan permasalahan sekolah yang berat untuk saya selesaikan sendiri					
58	Saya tidak memberikan petunjuk pada guru dan staf yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas					
59	Saya memerlukan petunjuk dari atasan untuk melaksanakan tugas saya					
60	Saya berusaha mencari cara kerja yang efektif untuk menyelesaikan tugas saya					
61	Saya berusaha mencari cara kerja yang efisien untuk menyelesaikan tugas saya					
62	Saya sangat tergantung pada masukan orang lain dalam menemukan alternatif yang dapat saya gunakan untuk memajukan sekolah					
63	Jika tidak ada tugas luar, saya berada di sekolah selama jam kerja					

No.	Pernyataan	Penilaian				
		0	1	2	3	4
64	Saya tidak bertanggung jawab terhadap barang-barang inventaris sekolah karena sudah ada petugas yang saya tunjuk untuk menangani barang-barang tersebut					
65	Saya perlu melemparkan tanggung jawab atas kesalahan yang saya buat kepada guru dan staf					
66	Saya berusaha menyelesaikan tugas yang diperintahkan atasan dengan sebaik-baiknya					
67	Saya berani menanggung risiko dari setiap kebijakan yang saya ambil					
68	Saya mengutamakan kepentingan keluarga di atas kepentingan dinas					
69	Saya melaksanakan tugas saya dengan berat hati					
70	Tindakan yang saya lakukan tidak merugikan pihak lain					
71	Saya membuat laporan kerja yang baik kepada atasan meskipun berbeda dengan kenyataan					
72	Kondisi sekolah yang tidak baik saya tutup-tutupi supaya tidak diketahui pihak luar					
73	Apapun prestasi yang dicapai oleh sekolah saya informasikan kepada orang tua siswa					
74	Saya melaksanakan tugas saya dengan baik					
75	Saya tidak mempunyai pengalaman yang memadai untuk menyelesaikan tugas saya sebagai Kepala Sekolah					
76	Saya mempunyai pengetahuan yang memadai untuk mengerjakan tugas saya					
77	Saya mempunyai keterampilan yang memadai untuk melaksanakan tugas saya					
78	Saya melaksanakan tugas saya dengan sungguh-sungguh					
79	Hasil kerja saya kurang memuaskan					
80	Dalam menjalankan tugas, saya terganggu oleh masalah kesehatan saya					
81	Selama menjabat, saya memperoleh tanda jasa atau piagam penghargaan					
82	Selama saya menjabat Kepala Sekolah tidak ada kenaikan nilai rata-rata lulusan					
83	Jika mengikuti lomba bidang studi, sekolah tempat saya bertugas tidak memperoleh juara					
84	Jika mengikuti lomba non-bidang studi, sekolah tempat saya bertugas memperoleh juara					

Lampiran 3. Hasil Uji Coba Instrumen untuk Guru

A. Hasil Analisis Butir Instrumen untuk Guru

No. Butir	Korelasi Butir - Total	Kesimpulan
1	0.393	Layak
2	0.201	Tidak Layak
3	0.458	Layak
4	0.328	Layak
5	0.200	Tidak Layak
6	0.4 95	Layak
7	0.467	Layak
8	0.534	Layak
9	0.532	Layak
10	0.437	Layak
11	0.484	Layak
12	0.446	Layak
13	0.582	Layak
14	0.246	Tidak Layak
15	0.510	Layak
16	0.373	Layak
17	0.364	Layak
18	0.414	Layak
19	0.238	Tidak Layak
20	0.465	Layak
21	0.434	Layak
22	0.050	Tidak Layak
23	0.485	Layak
24	0.376	Layak
25	0.512	Layak
26	0.395	Layak
27	0.046	Tidak Layak
28	0.315	Layak
29	0.570	Layak
30	0.192	Tidak Layak
31	0.408	Layak
32	0.405	Layak
33	0.481	Layak
34	0.430	Layak
35	0.214	Tidak Layak
36	0.286	Tidak Layak
37	0.392	Layak
38	0.372	Layak
39	0.436	Layak
40	0.455	Layak
41	0.585	Layak
42	0.377	Layak

No. Butir	Korelasi Butir - Total	Kesimpulan
43	0.383	Layak
44	0.626	Layak
45	0.447	Layak
46	0.4 97	Layak
47	0.318	Layak
48	0.533	Layak
49	0.459	Layak
50	0.353	Layak
51	0.426	Layak
52	0.473	Layak
53	0.379	Layak
54	0.528	Layak
55	0.475	Layak
56	0.314	Layak
57	0.092	Tidak Layak
58	0.4 90	Layak
59	-0.085	Tidak Layak
60	0.503	Layak
61	0.4 99	Layak
62	0.366	Layak
63	0.397	Layak
64	0.465	Layak
65	0.489	Layak
66	0.4 94	Layak
67	0.356	Layak
68	0.454	Layak
69	0.352	Layak
70	0.457	Layak
71	0.252	Tidak Layak
72	0.2 96	Tidak Layak
73	0.333	Layak
74	0.534	Layak
75	0.634	Layak
76	0.470	Layak
77	0.4 94	Layak
78	0.466	Layak
79	0.564	Layak
80	0.391	Layak
81	-0.051	Tidak Layak
82	0.401	Layak
83	0.088	Tidak Layak
84	0.058	Tidak Layak

B. Reliabilitas Instrumen untuk Guru Sebelum Butir Tidak Layak Didrop

1) Kepemimpinan

Reliability Coefficients

N of Cases = 363.0 N of Items = 20

Alpha = .7260

2) Manajemen

Reliability Coefficients

N of Cases = 364.0 N of Items = 20

Alpha = .7438

3) Kepribadian

Reliability Coefficients

N of Cases = 361.0 N of Items = 44

Alpha = .8856

4) Stratified α

Statistics

	Kepemimpinan	Manajemen	Kepribadian	Kinerja
N Valid	363	364	361	360
Missing	1	0	3	4
Variance	103.85039	72.47922	297.96902	984.98402

$$\text{Stratified } \alpha = 1 - \left\{ \left(\sum_{i=1}^k \sigma_i^2 (1 - \alpha_i) \right) / \sigma_x^2 \right\}$$

Keterangan:

σ_i^2 - varians tiap dimensi; α_i - reliabilitas tiap dimensi;

k - jumlah dimensi; σ_x^2 - varians variabel.

Stratified $\alpha = 0.917651621$

C. Reliabilitas Instrumen untuk Guru Sesudah Butir Tidak Layak Didrop

1) Kepemimpinan

Reliability Coefficients

N of Cases = 363.0 N of Items = 16

Alpha = .8377

2) Manajemen

Reliability Coefficients

N of Cases = 364.0 N of Items = 15

Alpha = .7883

3) Kepribadian

Reliability Coefficients

N of Cases = 362.0 N of Items = 37

Alpha = .9099

4) Stratified α

Statistics

	Kepemimpinan	Manajemen	Kepribadian	Kinerja
N Valid	363	364	362	361
Missing	1	0	2	3
Variance	67.65040	58.21170	277.32732	832.47087

Stratified α = 0.941991643

Lampiran 4. Hasil Uji Coba Instrumen untuk Kepala Sekolah

A. Hasil Analisis Butir Instrumen untuk Kepala Sekolah

No. Butir	Korelasi Butir - Total	Kesimpulan	No. Butir	Korelasi Butir - Total	Kesimpulan
1	0.448	Layak	43	0.326	Layak
2	0.365	Layak	44	0.46	Layak
3	0.572	Layak	45	0.387	Layak
4	0.251	Tidak Layak	46	0.397	Layak
5	0.175	Tidak Layak	47	0.268	Tidak Layak
6	0.528	Layak	48	0.494	Layak
7	0.435	Layak	49	0.475	Layak
8	0.415	Layak	50	0.171	Tidak Layak
9	0.444	Layak	51	0.149	Tidak Layak
10	0.122	Tidak Layak	52	0.48	Layak
11	0.464	Layak	53	0.239	Tidak Layak
12	0.301	Layak	54	0.399	Layak
13	0.432	Layak	55	0.645	Layak
14	0.072	Tidak Layak	56	0.459	Layak
15	0.488	Layak	57	0.003	Tidak Layak
16	0.528	Layak	58	0.6	Layak
17	0.15	Tidak Layak	59	0.23	Tidak Layak
18	0.541	Layak	60	0.425	Layak
19	0.406	Layak	61	0.418	Layak
20	0.544	Layak	62	0.471	Layak
21	0.436	Layak	63	0.308	Layak
22	0.292	Tidak Layak	64	0.504	Layak
23	0.339	Layak	65	0.566	Layak
24	0.475	Layak	66	0.253	Tidak Layak
25	0.456	Layak	67	0.503	Layak
26	0.459	Layak	68	0.363	Layak
27	0.057	Tidak Layak	69	0.399	Layak
28	0.418	Layak	70	0.293	Tidak Layak
29	0.527	Layak	71	0.421	Layak
30	0.185	Tidak Layak	72	0.412	Layak
31	0.27	Tidak Layak	73	0.355	Layak
32	0.579	Layak	74	0.301	Layak
33	0.481	Layak	75	0.568	Layak
34	0.273	Tidak Layak	76	0.337	Layak
35	0.471	Layak	77	0.266	Tidak Layak
36	0.195	Tidak Layak	78	0.233	Tidak Layak
37	0.507	Layak	79	0.549	Layak
38	0.541	Layak	80	0.323	Layak
39	0.475	Layak	81	-0.102	Tidak Layak
40	0.287	Tidak Layak	82	0.452	Layak
41	0.404	Layak	83	0.318	Layak
42	0.347	Layak	84	0.341	Layak

B. Reliabilitas Instrumen untuk Kepala Sekolah Sebelum Butir Tidak Layak Didrop

1) Kepemimpinan

Reliability Coefficients

N of Cases = 61.0 N of Items = 20

Alpha = .7655

2) Manajemen

Reliability Coefficients

N of Cases = 61.0 N of Items = 20

Alpha = .7487

3) Kepribadian

Reliability Coefficients

N of Cases = 61.0 N of Items = 44

Alpha = .8591

4) Stratified α

Statistics

	Kepemimpinan	Manajemen	Kepribadian	Kinerja
N Valid	61	61	61	61
Missing	0	0	0	0
Variance	59.77978	67.01311	213.91148	775.35519

$$\text{Stratified } \alpha = 1 - \left\{ \left(\sum_{i=1}^k \sigma_i^2 (1 - \alpha_i) \right) / \sigma_x^2 \right\}$$

Keterangan:

σ_i^2 - varians tiap dimensi; α_i - reliabilitas tiap dimensi;

k - jumlah dimensi; σ_x^2 - varians variabel.

Stratified $\alpha = 0.921327822$

D. Reliabilitas Instrumen untuk Kepala Sekolah Setelah Butir Tidak Layak Didrop

1) Kepemimpinan

Reliability Coefficients

N of Cases = 61.0 N of Items = 15

Alpha = .8109

2) Manajemen

Reliability Coefficients

N of Cases = 61.0 N of Items = 13

Alpha = .7843

3) Kepribadian

Reliability Coefficients

N of Cases = 61.0 N of Items = 33

Alpha = .8768

4) Stratified α

Statistics

	Kepemimpinan	Manajemen	Kepribadian	Kinerja
N Valid	61	61	61	61
Missing	0	0	0	0
Variance	49.72077	42.61803	164.20328	600.89563

Stratified $\alpha = 0.935388529$

Lampiran 5. Instrumen untuk Guru (Setelah Diperbaiki)

INSTRUMEN PENELITIAN KONSTRUK KINERJA KEPALA SEKOLAH (Responden: Guru)

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Guru Sekolah Dasar
di Yogyakarta.

Dengan hormat,

Berikut ini disampaikan instrumen penelitian tentang kinerja kepala sekolah dasar. Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan jawaban terhadap setiap pertanyaan atau pertanyaan yang sebenar-benarnya sesuai dengan kondisi sekolah tempat Bapak/Ibu bertugas dengan cara menuliskan jawaban pada tempat yang disediakan, mencoret yang tidak sesuai, atau memberi tanda cek (√) pada kolom 0, 1, 2, 3 atau 4 yang ada pada kolom penilaian. Adapun arti angka yang ada pada kolom penilaian tersebut adalah sbb:

- 0 = tidak pernah/tidak ada
- 1 = hampir tidak pernah/hampir tidak ada
- 2 = kadang-kadang/beberapa
- 3 = hampir selalu/hampir semua
- 4 = selalu/semua

Misalkan Bapak/Ibu menilai selalu/semua pada pernyataan nomor 1 berikut ini, maka Bapak/Ibu perlu memberikan tanda cek (√) pada kolom 4 seperti berikut.

No.	Pernyataan	Penilaian				
		0	1	2	3	4
1	Setiap keputusan di sekolah tempat saya bertugas dibuat dengan melibatkan warga sekolah					√

Kerahasiaan identitas Bapak/Ibu dijamin dalam penelitian ini, sehingga kejujuran Bapak/Ibu dalam memberikan jawaban atau penilaian tidak akan merugikan. Harap maklum dan atas kerjasama Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 2008
Peneliti,

Samsul Hadi

C. Data Pribadi

1. Nama (boleh tidak diisi) :
2. Pendidikan Terakhir :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (coret yang tidak sesuai)
4. Pengalaman Kerja : tahun
5. Lama Dipimpin oleh Kepala Sekolah Sekarang : tahun
6. Nama Sekolah Tempat Bertugas :
7. Status Sekolah Tempat Bertugas : Negeri / Swasta (coret yang tidak sesuai)

D. Kinerja Kepala Sekolah

No.	Pernyataan	Penilaian				
		0	1	2	3	4
1	Setiap keputusan di sekolah tempat saya bertugas dibuat dengan melibatkan warga sekolah					
2	Pengambilan keputusan di sekolah tempat saya bertugas tidak relevan dengan kondisi siswa					
3	Setiap keputusan yang dibuat sekolah tempat saya bertugas berorientasi masa depan					
4	Dalam melaksanakan tugas-tugasnya, Kepala Sekolah mengabaikan masukan dari berbagai pihak					
5	Segala tindakan yang diambil Kepala Sekolah dapat dipertanggungjawabkan					
6	Kepala Sekolah tidak mengembangkan budaya demokratis					
7	Kepala Sekolah tidak menyelenggarakan rapat untuk mengevaluasi keberhasilan programnya					
8	Kepala Sekolah menyelenggarakan rapat untuk mengevaluasi hasil kegiatan yang didelegasikan kepada anak buahnya					
9	Kepala Sekolah menciptakan keakraban di antara sesama warga sekolah					
10	Keakraban di antara sesama warga sekolah yang diciptakan Kepala Sekolah sesuai dengan norma yang berlaku					
11	Kepala Sekolah tidak mau menerima kritikan berbagai pihak					
12	Kepala Sekolah tidak memberi kesempatan yang sama kepada guru dan staf untuk mengembangkan diri					
13	Masyarakat memberikan dukungan terhadap penyelenggaraan pendidikan					
14	Budaya sekolah dipahami oleh semua warga sekolah					
15	Budaya sekolah diciptakan tidak untuk mencapai tujuan sekolah					
16	Sekolah tidak memanfaatkan lingkungan sekitar sebagai sumber belajar					
17	Jadwal mengajar di sekolah tempat saya bertugas tidak tersusun dengan baik					

No.	Pernyataan	Penilaian				
		0	1	2	3	4
18	Kepala Sekolah melaksanakan monitoring kegiatan belajar mengajar secara berkala					
19	Guru mau menerima kritik untuk perbaikan pembelajaran dari Kepala Sekolah					
20	Guru di sekolah tempat saya bertugas sulit untuk menerima saran perbaikan pembelajaran dari warga sekolah					
21	Kualitas guru dan staf yang ada di sekolah tempat saya bertugas tidak sesuai dengan kebutuhan sekolah					
22	Sumber daya manusia yang ada di sekolah belum dimanfaatkan secara optimal					
23	Kepala Sekolah tidak memiliki rencana pengembangan karir guru dan staf					
24	Sekolah tempat saya bertugas memiliki rencana pengembangan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan					
25	Inventarisasi fasilitas di sekolah tempat saya bertugas tidak dilakukan dengan baik					
26	Penggunaan fasilitas di sekolah tempat saya bertugas dapat dipertanggungjawabkan					
27	Fasilitas di sekolah tempat saya bertugas siap digunakan sewaktu-waktu					
28	RABS di sekolah tempat saya bertugas dibuat sendiri oleh Kepala Sekolah					
29	Rencana pendapatan sekolah tempat saya bertugas terealisasi seperti yang diharapkan					
30	Rencana belanja sekolah tempat saya bertugas tidak terealisasi sesuai dengan rencana					
31	Keuangan sekolah tempat saya bertugas tidak diaudit oleh Komite Sekolah					
32	Kepala Sekolah bertugas tidak sesuai jadwal yang telah disusun					
33	Kepala Sekolah mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan					
34	Kepala Sekolah mentaati peraturan kedinasan yang berlaku					
35	Kepala Sekolah tidak dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik sesuai dengan bidang tugasnya					
36	Tugas kedinasan yang diberikan oleh atasan diselesaikan Kepala Sekolah dengan tepat waktu					
37	Kepala Sekolah lebih mengedepankan emosi dalam menjalankan tugasnya dibanding dengan menggunakan rasio					
38	Kepala Sekolah lebih mengutamakan penyelesaian tugas dibanding kedisiplinan					

No.	Pernyataan	Penilaian				
		0	1	2	3	4
39	Kepala Sekolah tidak bekerja keras dalam menyelesaikan tugas-tugasnya karena tugas-tugasnya dapat diserahkan kepada guru dan staf					
40	Kepala Sekolah berorientasi pada keberhasilan program					
41	Kepala Sekolah mengusahakan penghematan biaya dalam berbagai kegiatan					
42	Kepala Sekolah berhati-hati terhadap kegiatan yang membutuhkan banyak biaya					
43	Kepala Sekolah mengabdikan usulan pembelian barang tanpa mempertimbangkan manfaatnya					
44	Kepala Sekolah bisa mengakomodasi pendapat orang lain, jika pendapat orang lain tersebut benar					
45	Kepala Sekolah tidak mengetahui secara mendalam bidang tugas guru dan staf					
46	Dalam memberikan tugas kepada guru dan staf, Kepala Sekolah kurang memperhatikan kemampuan guru dan staf					
47	Kepala Sekolah bisa bekerja sama dengan orang lain					
48	Kepala Sekolah tidak memberikan petunjuk pada guru dan staf yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas					
49	Kepala Sekolah berusaha mencari cara kerja yang efektif untuk menyelesaikan tugasnya					
50	Kepala Sekolah berusaha mencari cara kerja yang efisien untuk menyelesaikan tugasnya					
51	Kepala Sekolah sangat tergantung pada masukan orang lain dalam menemukan alternatif yang dapat digunakan untuk memajukan sekolah					
52	Jika tidak ada tugas luar, Kepala Sekolah berada di sekolah selama jam kerja					
53	Kepala Sekolah tidak bertanggung jawab terhadap barang-barang inventaris sekolah karena sudah ada petugas yang ditunjuk untuk menangani barang-barang tersebut					
54	Kepala Sekolah melemparkan tanggung jawab atas kesalahan yang ia buat kepada guru dan staf					
55	Kepala Sekolah berusaha menyelesaikan tugas yang diperintahkan atasan dengan sebaik-baiknya					
56	Kepala Sekolah berani menanggung risiko dari setiap kebijakan yang diambil					
57	Kepala Sekolah mengutamakan kepentingan keluarga di atas kepentingan dinas					
58	Kepala Sekolah melaksanakan tugasnya dengan berat hati					
59	Tindakan yang dilakukan Kepala Sekolah tidak merugikan pihak lain					

No.	Pernyataan	Penilaian				
		0	1	2	3	4
60	Apapun prestasi yang dicapai oleh sekolah diinformasikan Kepala Sekolah kepada orang tua siswa					
61	Kepala Sekolah melaksanakan tugasnya dengan baik					
62	Kepala Sekolah tidak mempunyai pengalaman yang memadai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya					
63	Kepala Sekolah mempunyai pengetahuan yang memadai untuk mengerjakan tugas-tugasnya					
64	Kepala Sekolah mempunyai keterampilan yang memadai untuk melaksanakan tugas-tugasnya					
65	Kepala Sekolah melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh					
66	Hasil kerja Kepala Sekolah kurang memuaskan					
67	Dalam menjalankan tugasnya, Kepala Sekolah terganggu oleh masalah kesehatannya					
68	Selama Kepala Sekolah menjabat tidak ada kenaikan nilai rata-rata lulusan					

Lampiran 6. Instrumen untuk Kepala Sekolah (Setelah Diperbaiki)

INSTRUMEN PENELITIAN KONSTRUK KINERJA KEPALA SEKOLAH (Responden: Kepala Sekolah)

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Kepala Sekolah Dasar
di Yogyakarta.

Dengan hormat,

Berikut ini disampaikan instrumen penelitian tentang kinerja kepala sekolah dasar. Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan jawaban terhadap setiap pertanyaan atau pertanyaan yang sebenar-benarnya sesuai dengan kondisi sekolah tempat Bapak/Ibu bertugas dengan cara menuliskan jawaban pada tempat yang disediakan, mencoret yang tidak sesuai, atau memberi tanda cek (√) pada kolom 0, 1, 2, 3 atau 4 yang ada pada kolom penilaian. Adapun arti angka yang ada pada kolom penilaian tersebut adalah sbb:

- 0 = tidak pernah/tidak ada
- 1 = hampir tidak pernah/hampir tidak ada
- 2 = kadang-kadang/beberapa
- 3 = hampir selalu/hampir semua
- 4 = selalu/semua

Misalkan Bapak/Ibu menilai selalu/semua pada pernyataan nomor 1 berikut ini, maka Bapak/Ibu perlu memberikan tanda cek (√) pada kolom 4 seperti berikut.

No.	Pernyataan	Penilaian				
		0	1	2	3	4
1	Setiap keputusan di sekolah tempat saya bertugas dibuat dengan melibatkan warga sekolah					√

Kerahasiaan identitas Bapak/Ibu dijamin dalam penelitian ini, sehingga kejujuran Bapak/Ibu dalam memberikan jawaban atau penilaian tidak akan merugikan. Harap maklum dan atas kerjasama Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 2008
Peneliti,

Samsul Hadi

C. Data Pribadi

1. Nama (boleh tidak diisi) :
2. Pendidikan Terakhir :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (coret yang tidak sesuai)
4. Pengalaman Sebagai Kepala Sekolah : tahun
5. Lama Dipimpin oleh Kepala Sekolah Sekarang : tahun
6. Nama Sekolah Tempat Bertugas :
7. Status Sekolah Tempat Bertugas : Negeri / Swasta (coret yang tidak sesuai)

D. Kinerja Kepala Sekolah

No.	Pernyataan	Penilaian				
		0	1	2	3	4
1	Setiap keputusan di sekolah tempat saya bertugas dibuat dengan melibatkan warga sekolah					
2	Pengambilan keputusan di sekolah tempat saya bertugas sesuai kebutuhan sekolah					
3	Pengambilan keputusan di sekolah tempat saya bertugas tidak relevan dengan kondisi siswa					
4	Dalam melaksanakan tugas, saya mengabaikan masukan dari berbagai pihak					
5	Segala tindakan yang saya ambil dapat diper-tanggungj awabkan					
6	Saya tidak mengembangkan budaya demokratis					
7	Saya tidak menyelenggarakan rapat untuk mengevaluasi keberhasilan program					
8	Saya menciptakan keakraban di antara sesama warga sekolah					
9	Keakraban di antara sesama warga sekolah yang saya ciptakan sesuai dengan norma yang berlaku					
10	Saya tidak perlu menerima kritikan berbagai pihak					
11	Saya tidak memberi kesempatan yang sama kepada guru dan staf untuk mengembangkan diri					
12	Masyarakat memberikan dukungan terhadap penyelenggaraan pendidikan					
13	Budaya sekolah diciptakan tidak untuk mencapai tujuan sekolah					
14	Kegiatan belajar bersama di antara para siswa dengan sengaja dikembangkan oleh para guru					
15	Sekolah tidak memanfaatkan lingkungan sekitar sebagai sumber belajar					
16	Jadwal mengajar di sekolah tempat saya bertugas tidak tersusun dengan baik					
17	Saya melaksanakan monitoring kegiatan belajar mengajar secara berkala					
18	Guru mau menerima kritik untuk perbaikan					

No.	Pernyataan	Penilaian				
		0	1	2	3	4
	pembelajaran dari saya					
19	Guru di sekolah tempat saya bertugas sulit untuk menerima saran perbaikan pembelajaran dari warga sekolah					
20	Kualitas guru dan staf yang ada di sekolah tempat saya bertugas tidak sesuai dengan kebutuhan sekolah					
21	Sumber daya manusia yang ada di sekolah belum dimanfaatkan secara optimal					
22	Saya tidak memiliki rencana untuk mengembangkan karir guru dan staf					
23	Inventarisasi fasilitas di sekolah tempat saya bertugas tidak dilakukan dengan baik					
24	Penggunaan fasilitas di sekolah tempat saya bertugas dapat dipertanggungjawabkan					
25	Fasilitas di sekolah tempat saya bertugas dapat digunakan secara leluasa untuk kepentingan pribadi					
26	RABS di sekolah tempat saya bertugas sata buat sendiri					
27	Rencana pendapatan sekolah tempat saya bertugas terealisasi seperti yang diharapkan					
28	Rencana belanja sekolah tempat saya bertugas tidak terealisasi sesuai dengan rencana					
29	Saya bertugas tidak sesuai jadwal yang telah saya susun					
30	Saya mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan saya					
31	Saya mentaati peraturan kedinasan yang berlaku					
32	Saya tidak dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik sesuai dengan bidang tugas saya					
33	Tugas kedinasan yang diberikan oleh atasan saya selesaikan dengan tepat waktu					
34	Saya lebih mengedepankan emosi dalam menjalankan tugas dibanding dengan menggunakan rasio					
35	Saya tidak perlu bekerja keras dalam menyelesaikan tugas karena tugas saya dapat saya serahkan kepada guru dan staf					
36	Saya bekerja dengan berorientasi pada keberhasilan program					
37	Saya perlu mengabdikan usulan pembelian barang tanpa perlu mempertimbangkan manfaatnya					
38	Saya tidak mengetahui secara mendalam bidang tugas guru dan staf					
39	Dalam memberikan tugas kepada guru dan staf, saya kurang memperhatikan kemampuan mereka					
40	Saya bisa bekerja sama dengan orang lain					
41	Saya tidak memberikan petunjuk pada guru dan staf yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas					
42	Saya berusaha mencari cara kerja yang efektif untuk					

No.	Pernyataan	Penilaian				
		0	1	2	3	4
	menyelesaikan tugas saya					
43	Saya berusaha mencari cara kerja yang efisien untuk menyelesaikan tugas saya					
44	Saya sangat tergantung pada masukan orang lain dalam menemukan alternatif yang dapat saya gunakan untuk memajukan sekolah					
45	Jika tidak ada tugas luar, saya berada di sekolah selama jam kerja					
46	Saya tidak bertanggung jawab terhadap barang-barang inventaris sekolah karena sudah ada petugas yang saya tunjuk untuk menangani barang-barang tersebut					
47	Saya perlu melemparkan tanggung jawab atas kesalahan yang saya buat kepada guru dan staf					
48	Saya berani menanggung risiko dari setiap kebijakan yang saya ambil					
49	Saya mengutamakan kepentingan keluarga di atas kepentingan dinas					
50	Saya melaksanakan tugas saya dengan berat hati					
51	Saya membuat laporan kerja yang baik kepada atasan meskipun berbeda dengan kenyataan					
52	Kondisi sekolah yang tidak baik saya tutup-tutupi supaya tidak diketahui pihak luar					
53	Apapun prestasi yang dicapai oleh sekolah saya informasikan kepada orang tua siswa					
54	Saya melaksanakan tugas saya dengan baik					
55	Saya tidak mempunyai pengalaman yang memadai untuk menyelesaikan tugas saya sebagai Kepala Sekolah					
56	Saya mempunyai pengetahuan yang memadai untuk mengerjakan tugas saya					
57	Hasil kerja saya kurang memuaskan					
58	Dalam menjalankan tugas, saya terganggu oleh masalah kesehatan saya					
59	Selama saya menjabat Kepala Sekolah tidak ada kenaikan nilai rata-rata lulusan					
60	Jika mengikuti lomba bidang studi, sekolah tempat saya bertugas tidak memperoleh juara					
61	Jika mengikuti lomba non-bidang studi, sekolah tempat saya bertugas memperoleh juara					

Lampiran 7. Sintaks SPSS untuk Analisis Deskriptif

A. Sintaks SPSS untuk Analisis Deskriptif Data Guru

```
FREQUENCIES
VARIABLES=kinerja /FORMAT=NOTABLE
/STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE SKEWNESS SESKEW
/ORDER= ANALYSIS .

STRING klkin (A20) .
RECODE
kinerja
(Lowest thru 54.400='Sangat Rendah') (54.400 thru 108.800='Rendah')
(108.800 thru 163.200='Cukup') (163.200 thru 217.600='Tinggi') (217.600
thru Highest='Sangat Tinggi') INTO klkin .
VARIABLE LABELS klkin 'Kategori Kinerja Kepala Sekolah'.
EXECUTE .

FREQUENCIES
VARIABLES=klkin
/ORDER= ANALYSIS .
```

B. Sintaks SPSS untuk Analisis Deskriptif Data Kepala Sekolah

```
FREQUENCIES
VARIABLES=kinerja /FORMAT=NOTABLE
/STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE SKEWNESS SESKEW
/ORDER= ANALYSIS .

STRING klkin (A20) .
RECODE
kinerja
(Lowest thru 48.800='Sangat Rendah') (48.800 thru 97.600='Rendah')
(97.600 thru 146.400='Cukup') (146.400 thru 195.200='Tinggi') (195.200
thru Highest='Sangat Tinggi') INTO klkin .
VARIABLE LABELS klkin 'Kategori Kinerja Kepala Sekolah'.
EXECUTE .

FREQUENCIES
VARIABLES=klkin
/ORDER= ANALYSIS .
```

Lampiran 8 Sintaks SPSS Deteksi Outlier dengan Mahalanobis

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT kepemim
/METHOD=ENTER y1 y2 y3 y4
/SAVE MAHAL .
```

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT manaj
/METHOD=ENTER y5 y6 y7 y8
/SAVE MAHAL .
```

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT keprib
/METHOD=ENTER y9 y10 y11 y12 y13 y14 y15
/SAVE MAHAL .
```

```
* Menghitung  $D^2/df$ .
COMPUTE mkeppdf = mah_1/4 .
EXECUTE .
COMPUTE mmanapdf = mah_2/4 .
EXECUTE .
COMPUTE mkeprpdf = mah_3/7 .
EXECUTE .
```

```
* Menandai signifikansi  $D^2/df$ .
* Taraf signifikansi yang dipilih adalah 0,001 menggunakan tabel t.
* Signifikan ditandai 1.
```

```
RECODE
mkeppdf
(7.173 thru Highest=1) (ELSE=0) INTO smkeppdf .
EXECUTE .
RECODE
mmanapdf
(7.173 thru Highest=1) (ELSE=0) INTO smmanapdf .
EXECUTE .
RECODE
mkeprpdf
(4.785 thru Highest=1) (ELSE=0) INTO smkprpdf .
EXECUTE .
```

Lampiran 9. Hasil Uji Normalitas Data Guru

A. Kepemimpinan

Test of Univariate Normality for Continuous Variables

Variable	Skewness		Kurtosis		Skewness and Kurtosis	
	Z-Score	P-Value	Z-Score	P-Value	Chi-Square	P-Value
Y9	-9.790	0.000	2.644	0.008	102.829	0.000
Y10	-9.522	0.000	-1.411	0.158	92.662	0.000
Y11	-13.075	0.000	5.502	0.000	201.225	0.000
Y12	-10.298	0.000	2.936	0.003	114.666	0.000

Relative Multivariate Kurtosis = 1.324

Test of Multivariate Normality for Continuous Variables

Value	Skewness			Kurtosis			Skewness and Kurtosis	
	Z-Score	P-Value	Value	Z-Score	P-Value	Chi-Square	P-Value	
3.917	22.962	0.000	31.776	12.328	0.000	679.252	0.000	

B. Manajemen

Test of Univariate Normality for Continuous Variables

Variable	Skewness		Kurtosis		Skewness and Kurtosis	
	Z-Score	P-Value	Z-Score	P-Value	Chi-Square	P-Value
Y5	-9.974	0.000	-0.554	0.580	99.796	0.000
Y6	-9.605	0.000	4.846	0.000	115.738	0.000
Y7	-8.581	0.000	-0.620	0.535	74.021	0.000
Y8	-7.232	0.000	-0.873	0.383	53.062	0.000

Relative Multivariate Kurtosis = 1.237

Test of Multivariate Normality for Continuous Variables

Value	Skewness			Kurtosis			Skewness and Kurtosis	
	Z-Score	P-Value	Value	Z-Score	P-Value	Chi-Square	P-Value	
3.048	20.368	0.000	29.693	10.003	0.000	514.912	0.000	

C. Kepribadian

Test of Univariate Normality for Continuous Variables

Variable	Skewness		Kurtosis		Skewness and Kurtosis	
	Z-Score	P-Value	Z-Score	P-Value	Chi-Square	P-Value
Y9	-12.999	0.000	4.507	0.000	189.283	0.000
Y10	-6.718	0.000	1.004	0.316	46.143	0.000
Y11	-9.048	0.000	-1.659	0.097	84.622	0.000

Y12	-8.031	0.000	0.459	0.646	64.709	0.000
Y13	-14.332	0.000	9.460	0.000	294.889	0.000
Y14	-8.255	0.000	-4.262	0.000	66.214	0.000
Y15	-10.306	0.000	-0.424	0.671	106.396	0.000

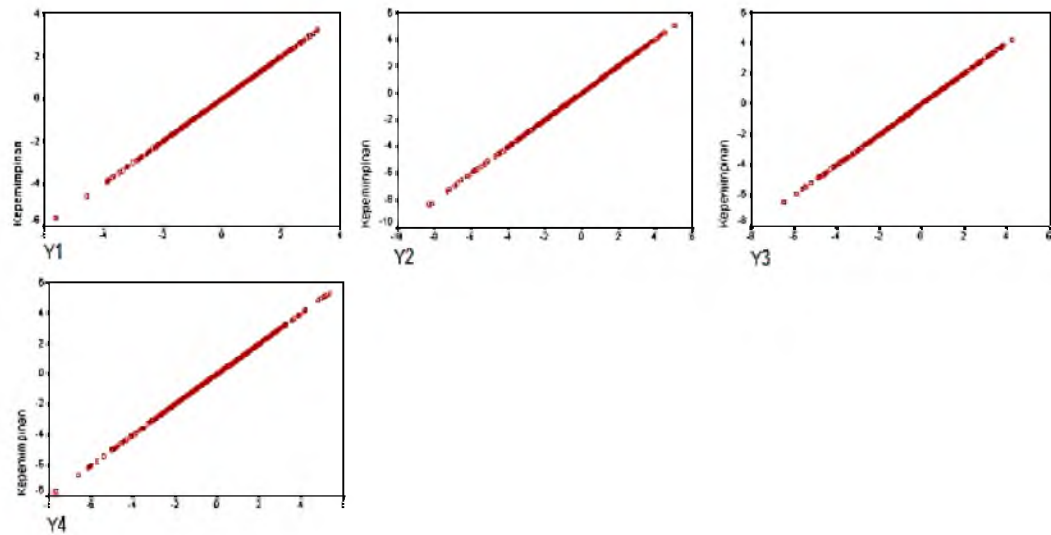
Relative Multivariate Kurtosis = 1.300

Test of Multivariate Normality for Continuous Variables

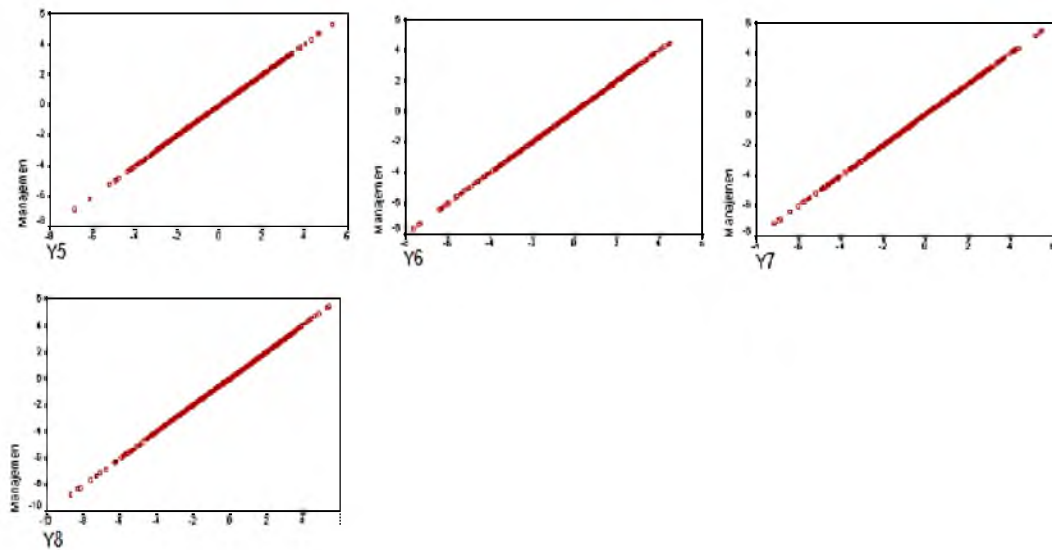
Skewness			Kurtosis			Skewness and Kurtosis	
Value	Z-Score	P-Value	Value	Z-Score	P-Value	Chi-Square	P-Value
8.504	33.806	0.000	81.903	17.492	0.000	1448.848	0.000

Lampiran 10. Hasil Uji Homoskedastisitas Data Guru dengan *Partial Regression Plot*

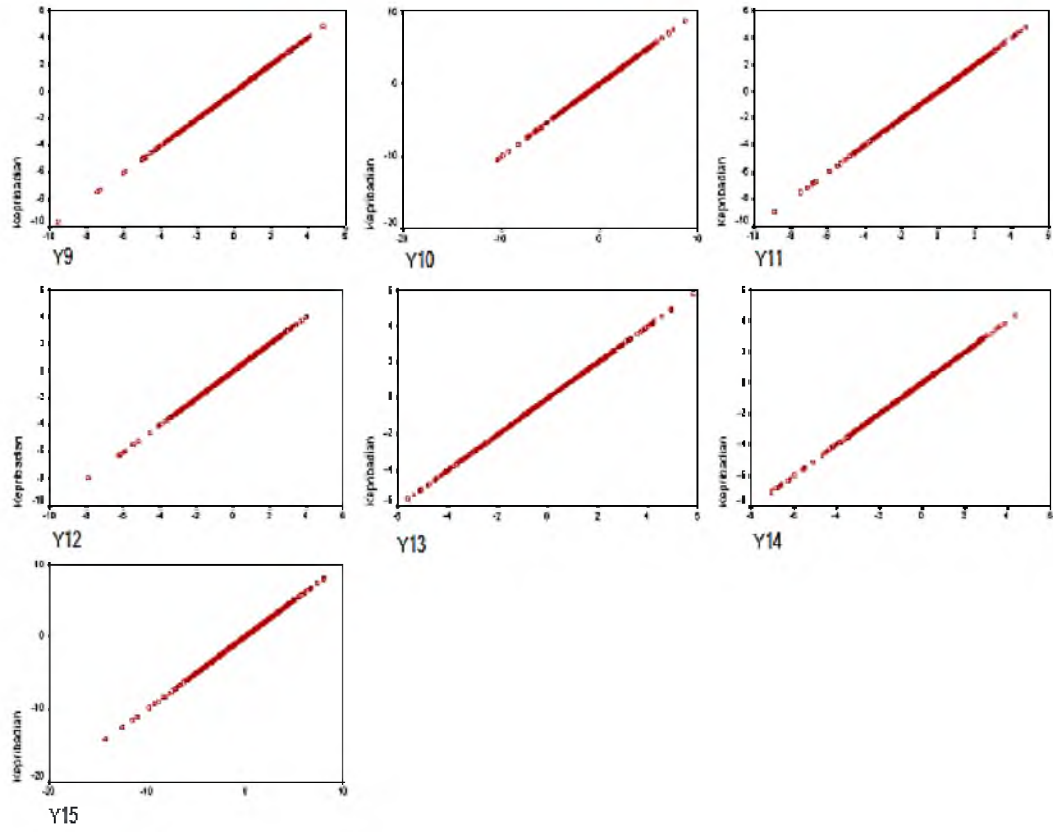
A. Kepemimpinan



B. Manajemen

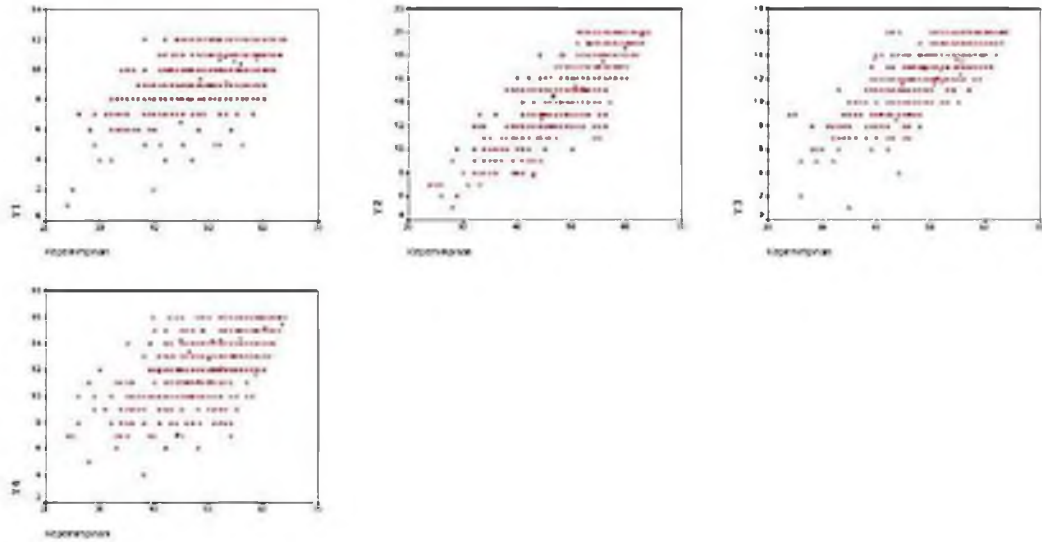


C. Kerpibadian

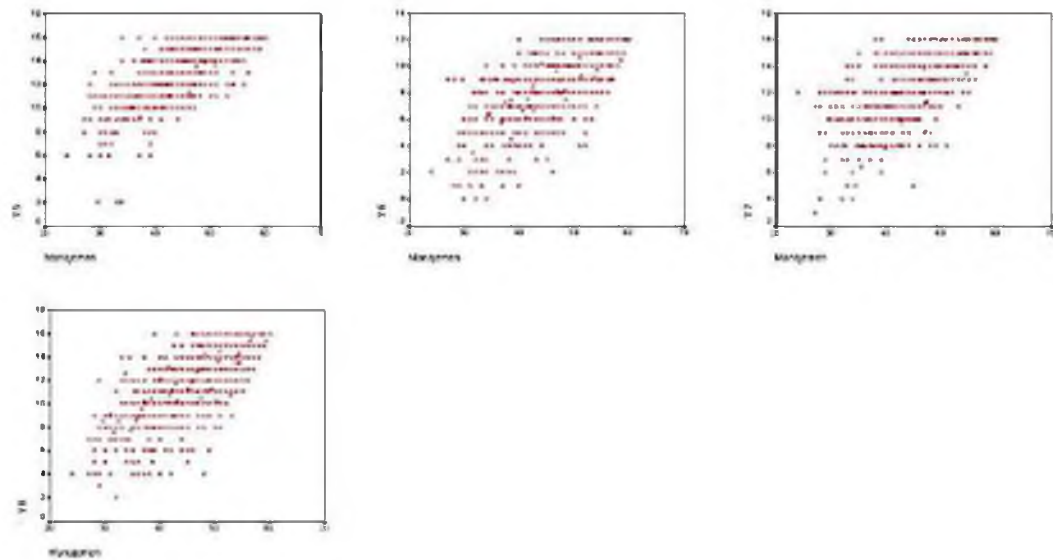


Lampiran 11. Scatter Plot Antara Dimensi dan Indikator dari Data Guru

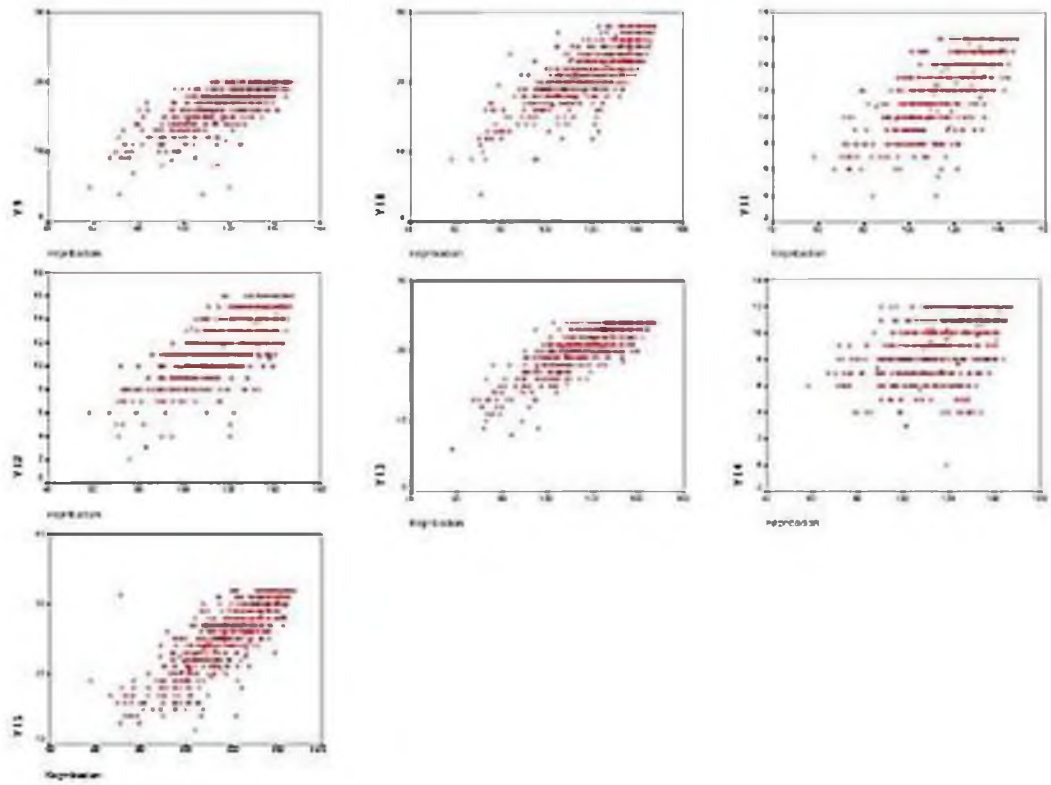
A. Kepemimpinan



B. Manajemen



C. Kepribadian



Lampiran 12. Uji Multikolinearitas Data Guru

A. Kepemimpinan

Correlation Matrix

	Y1	Y2	Y3	Y4
Y1	1.000			
Y2	0.550	1.000		
Y3	0.447	0.687	1.000	
Y4	0.388	0.471	0.535	1.000

B. Manajemen

Correlation Matrix

	Y5	Y6	Y7	Y8
Y5	1.000			
Y6	0.485	1.000		
Y7	0.566	0.385	1.000	
Y8	0.450	0.389	0.428	1.000

C. Kepribadian

Correlation Matrix

	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15
Y9	1.000						
Y10	0.601	1.000					
Y11	0.589	0.571	1.000				
Y12	0.581	0.609	0.592	1.000			
Y13	0.710	0.644	0.640	0.632	1.000		
Y14	0.467	0.463	0.420	0.432	0.514	1.000	
Y15	0.703	0.625	0.633	0.606	0.708	0.490	1.000

Lampiran 13. Hasil Uji Normalitas Data Kepala Sekolah

A. Kepemimpinan

Test of Univariate Normality for Continuous Variables

Variable	Skewness		Kurtosis		Skewness and Kurtosis	
	Z-Score	P-Value	Z-Score	P-Value	Chi-Square	P-Value
Y1	-4.718	0.000	0.518	0.605	22.524	0.000
Y2	-6.670	0.000	3.064	0.002	53.874	0.000
Y3	-6.003	0.000	2.743	0.006	43.560	0.000
Y4	4.638	0.000	0.982	0.326	22.473	0.000

Relative Multivariate Kurtosis = 1.393

Test of Multivariate Normality for Continuous Variables

Value	Skewness		Kurtosis		Skewness and Kurtosis	
	Z-Score	P-Value	Value	Z-Score	Chi-Square	P-Value
6.417			11.727	0.000	33.435	5.935
					172.761	0.000

B. Manajemen

Test of Univariate Normality for Continuous Variables

Variable	Skewness		Kurtosis Z-Score		Skewness and Kurtosis	
	Z-Score	P-Value	P-Value		Chi-Square	P-Value
Y5	-2.581	0.010	-0.208	0.835	6.705	0.035
Y6	-5.306	0.000	2.882	0.004	36.459	0.000
Y7	-3.117	0.002	-1.379	0.168	11.617	0.003
Y8	-3.504	0.000	1.758	0.079	15.369	0.000

Relative Multivariate Kurtosis = 1.176

Test of Multivariate Normality for Continuous Variables

Value	Skewness		Kurtosis		Skewness and Kurtosis	
	Z-Score	P-Value	Value	Z-Score	Chi-Square	P-Value
3.237	7.423	0.000	28.231	3.538	0.000	67.615
						0.000

C. Kepribadian

Test of Univariate Normality for Continuous Variables

Variable	Skewness		Kurtosis		Skewness and Kurtosis	
	Z-Score	p-Value	Z-Score	P-Value	Chi-Square	P-Value
Y9	-3.814	0.000	-0.638	0.523	14.951	0.001
Y10	-3.450	0.001	-1.842	0.065	15.297	0.000
Y11	-4.891	0.000	0.623	0.534	24.308	0.000
Y12	-3.491	0.000	-0.629	0.529	12.585	0.002
Y13	-6.157	0.000	2.831	0.005	45.930	0.000
Y14	-2.914	0.004	-2.048	0.041	12.689	0.002
Y15	1.601	0.109	-0.831	0.406	3.254	0.197

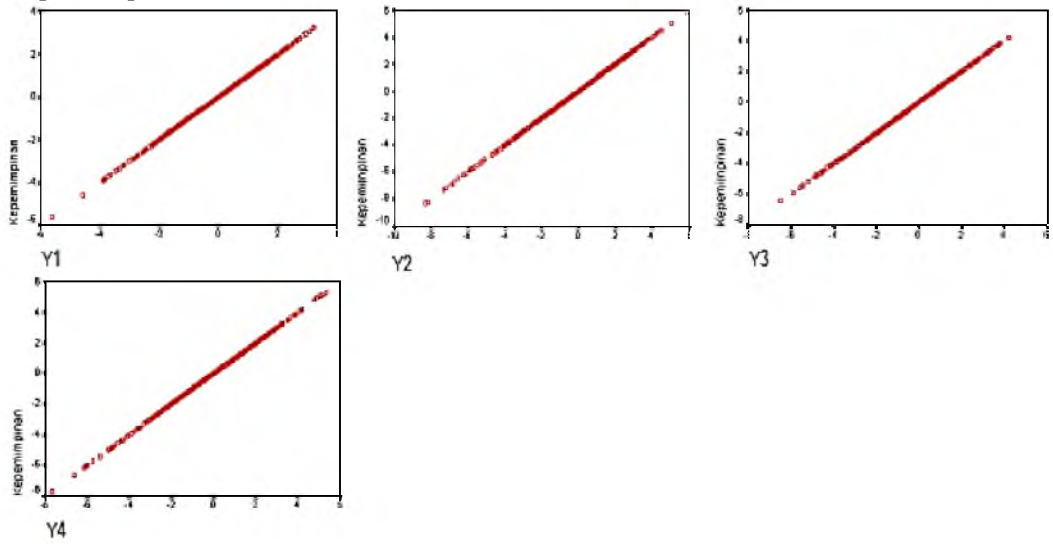
Relative Multivariate Kurtosis = 1.166

Test of Multivariate Normality for Continuous Variables

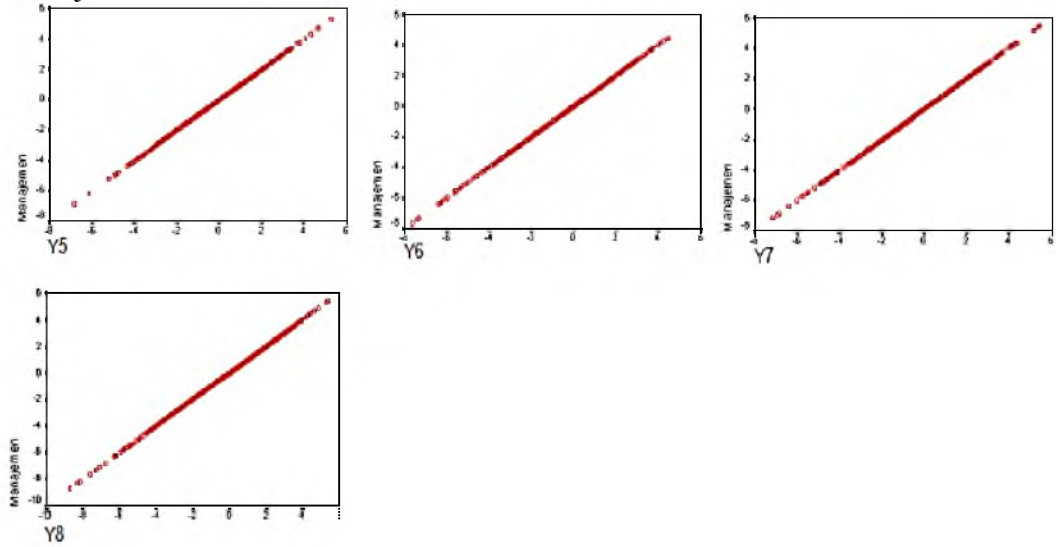
Skewness			Kurtosis			Skewness and	Kurtosis
Value	Z-Score	P-Value	Value	Z-Score	P-Value	Chi-Square	P-Value
7.908	9.355	0.000	3.460	5.104	0.000	113.561	0.000

**Lampiran 14. Hasil Uji Homoskedastisitas Data Kepala Sekolah dengan
*Partial Regression Plot***

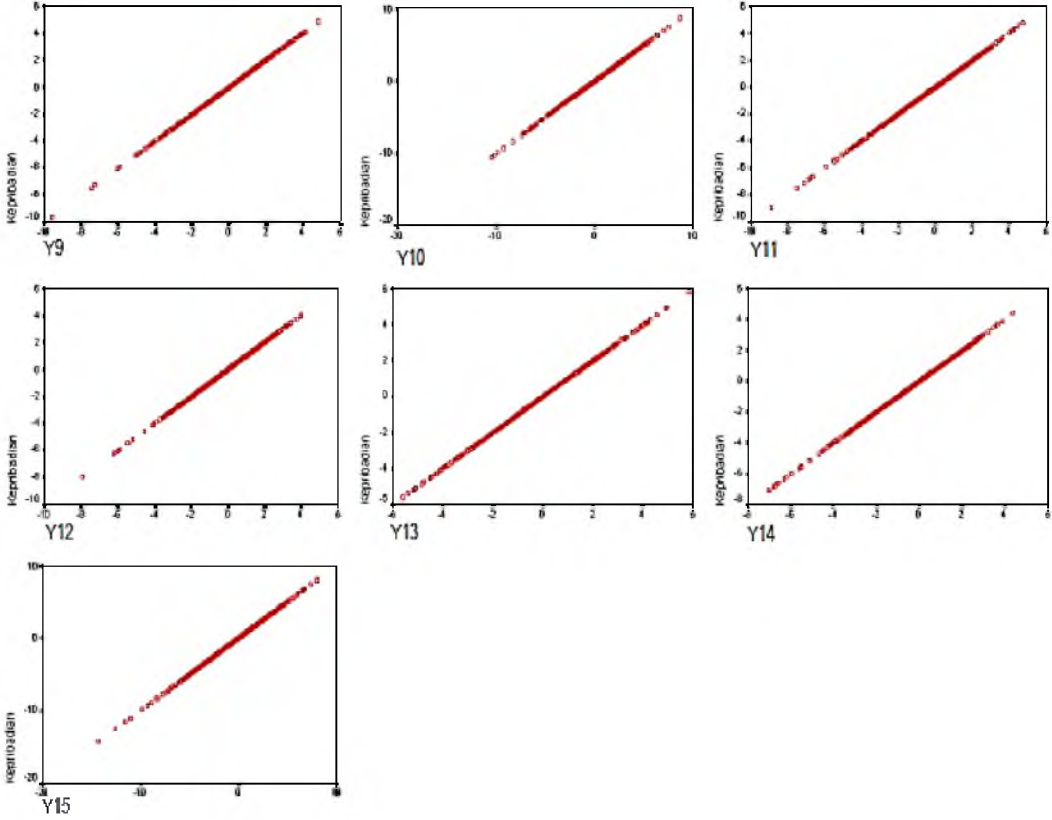
A. Kepemimpinan



B. Manajemen

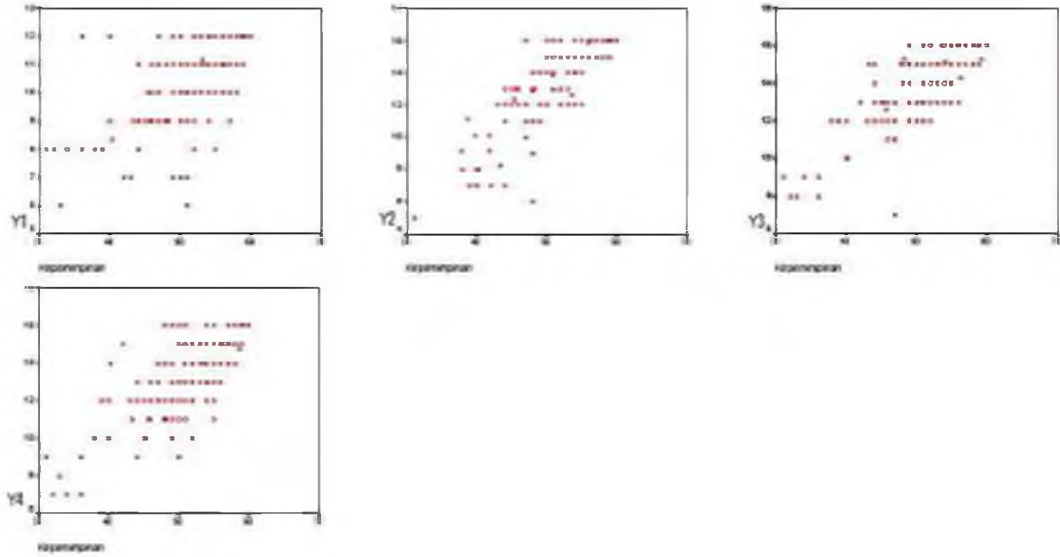


C. Kepribadian

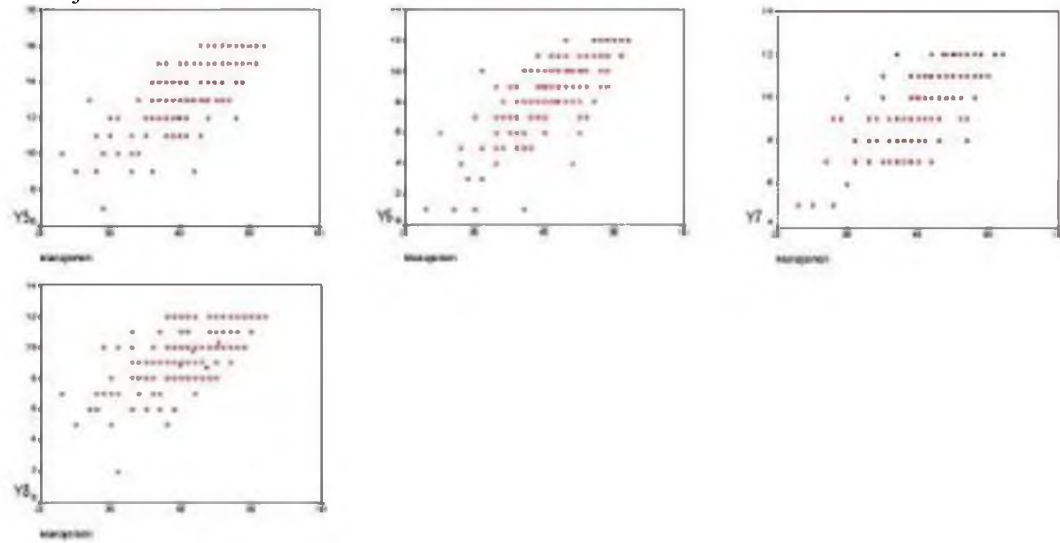


Lampiran 15. Scatter Plot Antara Dimensi dan Indikator dari Data Kepala Sekolah

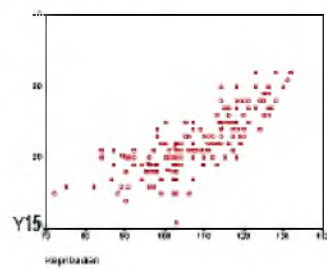
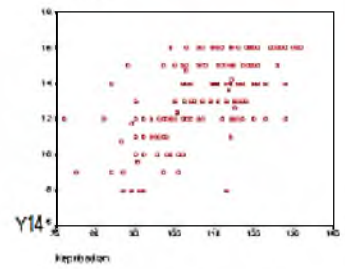
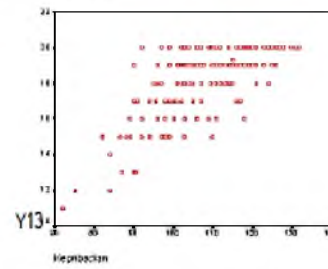
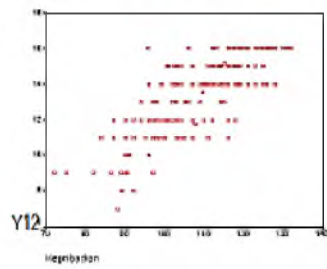
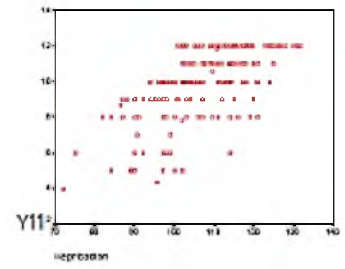
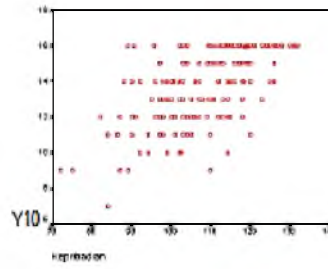
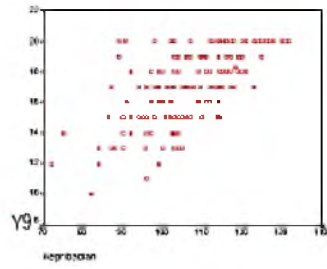
A. Kepemimpinan



B. Manajemen



C. Kepribadian



Lampiran 16. Uji Multikolinearitas Data Kepala Sekolah

A. Kepemimpinan

Correlation Matrix

	Y1	Y2	Y3	Y4
Y1	1.000			
Y2	0.485	1.000		
Y3	0.480	0.595	1.000	
Y4	0.347	0.468	0.668	1.000

B. Manajemen

Correlation Matrix

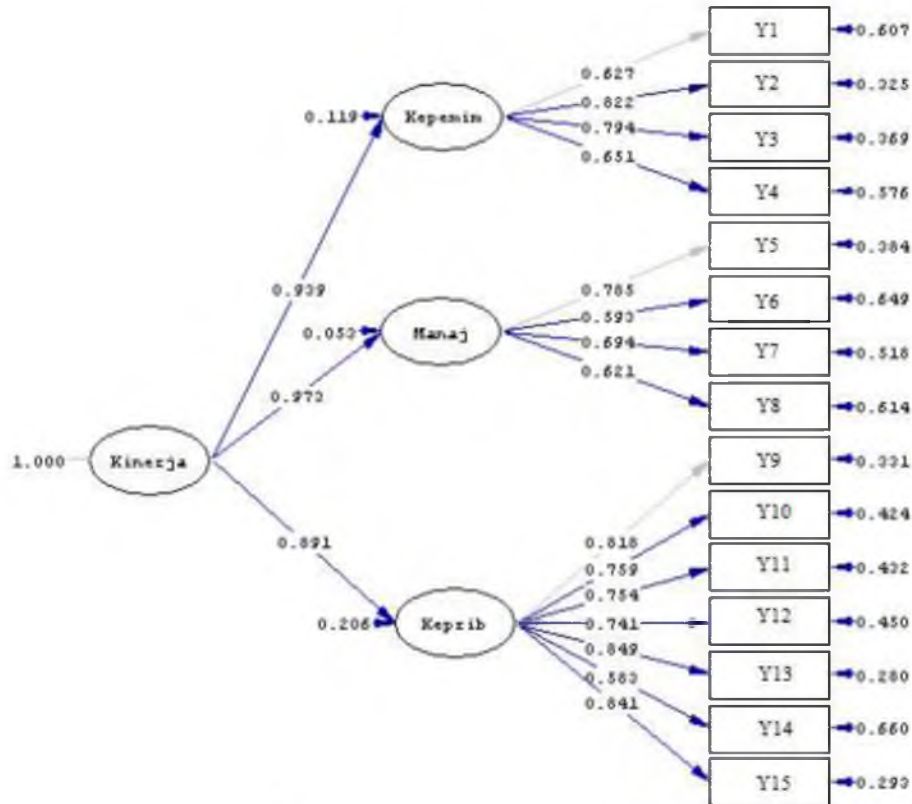
	Y5	Y6	Y7	Y8
Y5	1.000			
Y6	0.388	1.000		
Y7	0.452	0.355	1.000	
Y8	0.355	0.334	0.414	1.000

C. Kepribadian

Correlation Matrix

	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15
Y9	1.000						
Y10	0.406	1.000					
Y11	0.464	0.319	1.000				
Y12	0.446	0.520	0.547	1.000			
Y13	0.442	0.451	0.480	0.513	1.000		
Y14	0.306	0.339	0.359	0.486	0.414	1.000	
Y15	0.414	0.378	0.353	0.529	0.430	0.388	1.000

Lampiran 17. Uji Hipotesis dengan Data Guru



Chi-Square=316.40, df=87, P-value=0.00000, RMSRA=0.047
(Standardized Solution)

Sample Size = 1214
Number of Iterations = 27
LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

Y1 = 1.103*Kepemim, Errorvar.= 1.882 , R² = 0.393
(0.105)
17.955

Y2 = 2.654*Kepemim, Errorvar.= 3.386 , R² = 0.675
(0.124) (0.222)
21.362 15.245

Y3 = 2.040*Kepemim, Errorvar.= 2.435 , R² = 0.631
(0.108) (0.158)
18.857 15.399

Y4 = 1.575*Kepemim, Errorvar.= 3.371 , R² = 0.424
(0.0904) (0.197)
17.418 17.100

Y5 = 1.797*Manaj, Errorvar.= 2.014 , R² = 0.616
(0.147)
13.694

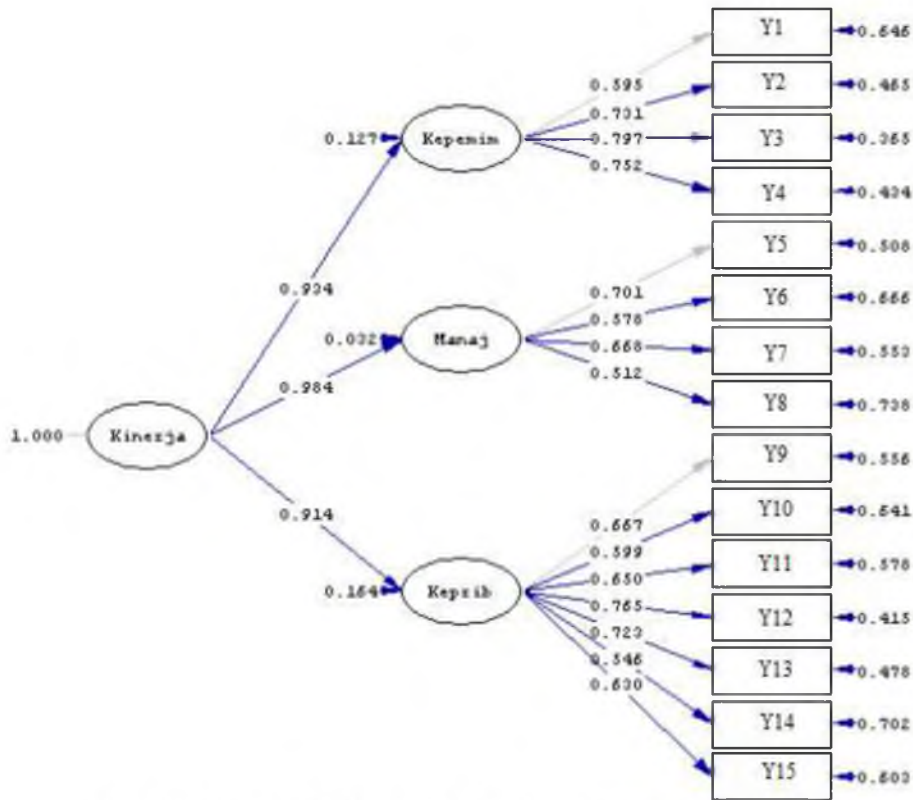
Y6 = 1.419*Manaj, Errorvar.= 3.724 , R² = 0.351
(0.0793) (0.187)
17.894 19.904

Y7 = 1.773*Manaj, Errorvar.= 3.379 , R² = 0.482
(0.0743) (0.226)
23.871 14.984

Y8 = 1.764*Manaj, Errorvar.= 4.950 , R² = 0.386
(0.0838) (0.273)
21.041 18.108

Normed Fit Index (NFI) = 0.987
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.987
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.818
Comparative Fit Index (CFI) = 0.990
Incremental Fit Index (IFI) = 0.990
Relative Fit Index (RFI) = 0.984
Critical N (CN) = 362.184
Root Mean Square Residual (RMR) = 0.187
Standardized RMR = 0.0270
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.959
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.943
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.695

Lampiran 18. Uji Hipotesis dengan Data Kepala Sekolah



Chi-Square=205.00, df=87, P-value=0.00000, RMSEA=0.081
(Standardized Solution)

Sample Size = 206

Number of Iterations = 32

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

- Y1 = 0.856*Kepemim, Errorvar.= 1.338 , R² = 0.354
(0.209)
6.406
- Y2 = 1.866*Kepemim, Errorvar.= 3.027 , R² = 0.535
(0.249) (0.665)
7.508 4.551
- Y3 = 1.472*Kepemim, Errorvar.= 1.248 , R² = 0.635
(0.185) (0.166)
7.968 7.515
- Y4 = 1.598*Kepemim, Errorvar.= 1.960 , R² = 0.566
(0.212) (0.277)
7.525 7.072
- Y5 = 1.396*Manaj, Errorvar.= 2.014 , R² = 0.492
(0.300)
6.711
- Y6 = 1.367*Manaj, Errorvar.= 3.721 , R² = 0.334
(0.229) (0.519)
5.962 7.167
- Y7 = 1.183*Manaj, Errorvar.= 1.733 , R² = 0.447
(0.151) (0.194)
7.818 8.927
- Y8 = 0.936*Manaj, Errorvar.= 2.471 , R² = 0.262
(0.143) (0.331)
6.533 7.467
- Y9 = 1.583*Keprib, Errorvar.= 3.133 , R² = 0.444
(0.425)
7.371

Y10 = 1.268*Keprib, Errorvar.= 2.872 , R² = 0.359
 (0.173) (0.320)
 7.327 8.963
 Y11 = 1.318*Keprib, Errorvar.= 2.379 , R² = 0.422
 (0.169) (0.319)
 7.824 7.470
 Y12 = 1.622*Keprib, Errorvar.= 1.865 , R² = 0.585
 (0.184) (0.234)
 8.806 7.961
 Y13 = 1.413*Keprib, Errorvar.= 1.827 , R² = 0.522
 (0.181) (0.249)
 7.810 7.330
 Y14 = 1.200*Keprib, Errorvar.= 3.391 , R² = 0.298
 (0.199) (0.366)
 6.032 9.270
 Y15 = 2.655*Keprib, Errorvar.= 10.730, R² = 0.397
 (0.307) (1.263)
 8.651 8.494

Structural Equations

Kepemim = 0.934*Kinerja, Errorvar.= 0.127 , R² = 0.873
 (0.123) (0.0565)
 7.617 2.252
 Manaj = 0.984*Kinerja, Errorvar.= 0.0319 , R² = 0.968
 (0.0807) (0.0803)
 12.185 0.397
 Keprib = 0.914*Kinerja, Errorvar.= 0.164 , R² = 0.836
 (0.101) (0.0765)
 9.029 2.142

Correlation Matrix of Independent Variables

Kinerja

 1.000

Covariance Matrix of Latent Variables

Kepemim Manaj Keprib Kinerja

 Kepemim 1.000
 Manaj 0.919 1.000
 Keprib 0.854 0.900 1.000
 Kinerja 0.934 0.984 0.914 1.000

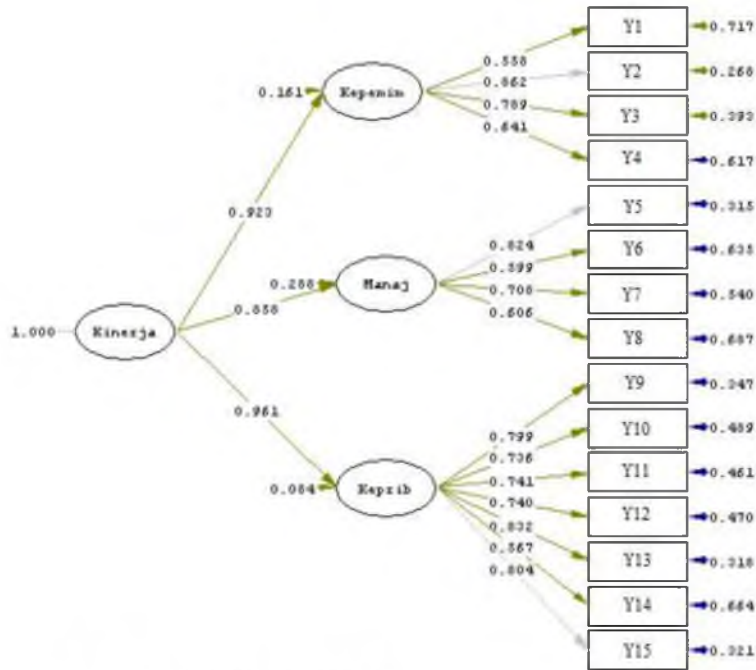
Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 87
 Minimum Fit Function Chi-Square = 265.222 (P = 0.0)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 247.604 (P = 0.0)
 Satorra-Bentler Scaled Chi-Square = 205.005 (P = 0.00)
 Chi-Square Corrected for Non-Normality = 346.171 (P = 0.0)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 118.005
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (79.998 ; 163.723)
 Minimum Fit Function Value = 1.294
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.576
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.390 ; 0.799)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0813
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0670 ; 0.0958)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.000302
 Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.322
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (1.137 ; 1.545)
 ECVI for Saturated Model = 1.171
 ECVI for Independence Model = 18.088
 Chi-Square for Independence Model with 105 Degrees of Freedom = 3678.134
 Independence AIC = 3708.134
 Model AIC = 271.005
 Saturated AIC = 240.000
 Independence CAIC = 3773.052
 Model CAIC = 413.825
 Saturated CAIC = 759.345
 Normed Fit Index (NFI) = 0.928
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.940
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.769

Comparative Fit Index (CFI) = 0.950
Incremental Fit Index (IFI) = 0.950
Relative Fit Index (RFI) = 0.913
Critical N (CN) = 94.212
Root Mean Square Residual (RMR) = 0.287
Standardized RMR = 0.0602
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.861
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.809
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.624

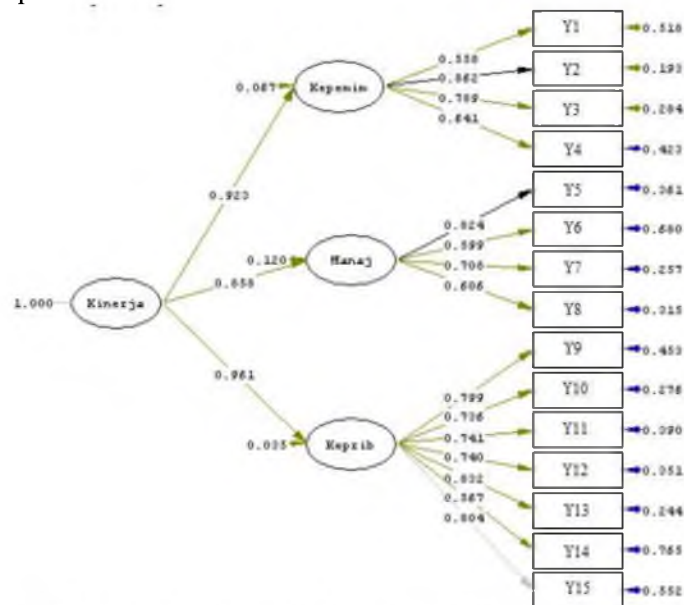
Lampiran 19. Uji Hipotesis Multi-Sample dengan Data Guru dan Kepala Sekolah

A. Data Guru



Chi-Square=533.59, df=197, P-value=0.00000, RMSEA=0.049
(Standardized Solution)

B. Data Kepala Sekolah



Chi-Square=533.59, df=197, P-value=0.00000, RMSEA=0.049
(Standardized Solution)

Group 1: Guru
 Number of Iterations = 45
 LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

Y1 = 0.396*Kepemim,	Errorvar.= 2.426 ,	R ² = 0.306
(0.0174)	(0.107)	
22.818	22.700	
Y2 = 1.000*Kepemim,	Errorvar.= 2.426 ,	R ² = 0.738
(0.107)	(0.107)	
	22.700	
Y3 = 0.756*Kepemim,	Errorvar.= 2.426 ,	R ² = 0.616
(0.0216)	(0.107)	
34.935	22.700	
Y4 = 0.590*Kepemim,	Errorvar.= 3.512 ,	R ² = 0.403
(0.0252)	(0.198)	
23.434	17.762	
Y5 = 1.000*Manaj,	Errorvar.= 1.744 ,	R ² = 0.688
(0.156)	(0.156)	
	11.170	
Y6 = 0.742*Manaj,	Errorvar.= 3.662 ,	R ² = 0.367
(0.0373)	(0.190)	
19.915	19.254	
Y7 = 0.902*Manaj,	Errorvar.= 3.296 ,	R ² = 0.487
(0.0342)	(0.229)	
26.347	14.422	
Y8 = 0.848*Manaj,	Errorvar.= 5.069 ,	R ² = 0.353
(0.0366)	(0.270)	
23.210	18.769	
Y9 = 0.590*Keprib,	Errorvar.= 2.427 ,	R ² = 0.649
(0.0183)	(0.181)	
32.170	13.396	
Y10 = 0.696*Keprib,	Errorvar.= 5.594 ,	R ² = 0.527
(0.0227)	(0.335)	
30.597	16.690	
Y11 = 0.510*Keprib,	Errorvar.= 2.798 ,	R ² = 0.546
(0.0173)	(0.172)	
29.467	16.244	
Y12 = 0.503*Keprib,	Errorvar.= 2.778 ,	R ² = 0.540
(0.0167)	(0.174)	
30.125	15.972	
Y13 = 0.643*Keprib,	Errorvar.= 2.431 ,	R ² = 0.687
(0.0193)	(0.145)	
33.365	16.717	
Y14 = 0.341*Keprib,	Errorvar.= 3.088 ,	R ² = 0.327
(0.0142)	(0.169)	
24.020	18.296	
Y15 = 1.000*Keprib,	Errorvar.= 6.365 ,	R ² = 0.670
(0.445)	(0.445)	
	14.318	

Structural Equations

Kepemim = 2.395*Kinerja,	Errorvar.= 1.082 ,	R ² = 0.841
(0.0697)	(0.0854)	
34.355	12.671	
Manaj = 1.664*Kinerja,	Errorvar.= 1.082 ,	R ² = 0.719
(0.0513)	(0.0854)	
32.405	12.671	
Keprib = 3.438*Kinerja,	Errorvar.= 1.082 ,	R ² = 0.916
(0.104)	(0.0854)	
33.052	12.671	

Correlation Matrix of Independent Variables

Kinerja	

1.000	

Covariance Matrix of Latent Variables
 Kepemim Manaj Keprib Kinerja

	Kepemim	Manaj	Keprib	Kinerja
Kepemim	6.820			
Manaj	3.985	3.849		
Keprib	8.234	5.719	12.900	
Kinerja	2.395	1.664	3.438	1.000

Group Goodness of Fit Statistics
 Contribution to Chi-Square = 607.968
 Percentage Contribution to Chi-Square = 60.371
 Root Mean Square Residual (RMR) = 0.520
 Standardized RMR = 0.0613
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.940

Group 2: Kepala Sekolah
 Number of Iterations = 45
 LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

Y1 = 0.396*Kepemim, Errorvar.= 1.752 , R² = 0.356
 (0.0174) (0.189)
 22.818 9.288

Y2 = 1.000*Kepemim, Errorvar.= 1.752 , R² = 0.779
 (0.189)
 9.288

Y3 = 0.756*Kepemim, Errorvar.= 1.752 , R² = 0.669
 (0.0216) (0.189)
 34.935 9.288

Y4 = 0.590*Kepemim, Errorvar.= 2.406 , R² = 0.472
 (0.0252) (0.265)
 23.434 9.094

Y5 = 1.000*Manaj, Errorvar.= 2.001 , R² = 0.617
 (0.280)
 7.140

Y6 = 0.742*Manaj, Errorvar.= 3.925 , R² = 0.311
 (0.0373) (0.531)
 19.915 7.396

Y7 = 0.902*Manaj, Errorvar.= 1.566 , R² = 0.626
 (0.0342) (0.183)
 26.347 8.552

Y8 = 0.848*Manaj, Errorvar.= 2.321 , R² = 0.499
 (0.0366) (0.326)
 23.210 7.125

Y9 = 0.590*Keprib, Errorvar.= 3.166 , R² = 0.574
 (0.0183) (0.412)
 32.170 7.686

Y10 = 0.696*Keprib, Errorvar.= 3.160 , R² = 0.653
 (0.0227) (0.391)
 30.597 8.081

Y11 = 0.510*Keprib, Errorvar.= 2.366 , R² = 0.575
 (0.0173) (0.315)
 29.467 7.517

Y12 = 0.503*Keprib, Errorvar.= 2.075 , R² = 0.599
 (0.0167) (0.247)
 30.125 8.415

Y13 = 0.643*Keprib, Errorvar.= 1.864 , R² = 0.731
 (0.0193) (0.281)
 33.365 6.632

Y14 = 0.341*Keprib, Errorvar.= 3.556 , R² = 0.287
 (0.0142) (0.336)
 24.020 10.588

Y15 = 1.000*Keprib, Errorvar.= 10.956, R² = 0.528
 (1.232)
 8.892

Structural Equations

Kepemim = 2.395*Kinerja, Errorvar.= 0.450 , R² = 0.927
 (0.0697) (0.114)
 34.355 3.962

Manaj = 1.664*Kinerja, Errorvar.= 0.450 , R² = 0.860
 (0.0513) (0.114)
 32.405 3.962
 Keprib = 3.438*Kinerja, Errorvar.= 0.450 , R² = 0.963
 (0.104) (0.114)
 33.052 3.962

Correlation Matrix of Independent Variables

Kinerja

 1.000

Covariance Matrix of Latent Variables

KepemimManaj Keprib Kinerja

 Kepemim 6.187
 Manaj 3.985 3.217
 Keprib 8.234 5.719 12.268
 Kinerja 2.395 1.664 3.438 1.000

Global Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 197
 Minimum Fit Function Chi-Square = 1007.052 (P = 0.0)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 917.914 (P = 0.0)
 Satorra-Bentler Scaled Chi-Square = 533.593 (P = 0.0)
 Chi-Square Corrected for Non-Normality = 860.198 (P = 0.0)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 336.593
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (271.764 ; 409.079)
 Minimum Fit Function Value = 0.710
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.237
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.192 ; 0.288)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0491
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0441 ; 0.0541)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.0185
 Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.437
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.391 ; 0.488)
 ECVI for Saturated Model = 0.169
 ECVI for Independence Model = 24.328
 Chi-Square for Independence Model with 210 Degrees of Freedom = 34466.503
 Independence AIC = 34526.503
 Model AIC = 619.593
 Saturated AIC = 480.000
 Independence CAIC = 34714.255
 Model CAIC = 888.704
 Saturated CAIC = 1982.019
 Normed Fit Index (NFI) = 0.971
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.975
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.911
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.976
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.976
 Relative Fit Index (RFI) = 0.969
 Critical N (CN) = 347.519
 Group Goodness of Fit Statistics
 Contribution to Chi-Square = 399.084
 Percentage Contribution to Chi-Square = 39.629
 Root Mean Square Residual (RMR) = 1.808
 Standardized RMR = 0.240
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.813