

PENGARUH KINERJA KEPALA MADRASAH DAN PRESTASI GURU TERHADAP PRESTASI BELAJAR SISWA MTs KABUPATEN WAKATOBI

Arsyad, Kumaidi
MTsN Wanci Wakatobi, Universitas Muhammadiyah Surakarta
arsyad_ajar@yahoo.com, kuma_42@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh: (1) kinerja kepala madrasah terhadap prestasi belajar siswa, (2) prestasi guru dalam pembelajaran terhadap prestasi belajar siswa, dan (3) kinerja kepala madrasah dan prestasi guru dalam pembelajaran secara bersama-sama terhadap prestasi belajar siswa. Penelitian ini merupakan penelitian *ex - post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah siswa kelas VIII MTs Kabupaten Wakatobi sebanyak 169 dengan sampel sebanyak 118 siswa diambil secara acak. Analisis hasil uji coba instrumen penelitian dilakukan dengan teknik analisis faktor. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data kinerja kepala madrasah dan prestasi guru dalam pembelajaran dan dokumentasi untuk nilai raport siswa kelas VIII. Data yang diperoleh dianalisis dengan teknik statistik regresi deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut. (1) Kinerja kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar siswa ($t = 4,936$ dan $p < 0,05$). (2) Prestasi guru dalam pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar siswa ($t = 7,568$ dan $p < 0,05$). (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan tentang kinerja kepala madrasah dan prestasi guru dalam pembelajaran secara bersama-sama terhadap prestasi belajar siswa ($t_1 = 1,755$, $t_2 = 7,399$ dan $p_1, p_2 < 0,05$).

Kata kunci: *prestasi belajar siswa, persepsi siswa tentang kinerja kepala madrasah, prestasi guru dalam pembelajaran.*

THE EFFECT OF PRINCIPALS' PERFORMANCE AND TEACHERS' ACHIEVEMENT ON THE ACHIEVEMENT OF THE STUDENTS' OF MTs WAKATOBI REGENCY

Arsyad, Kumaidi
MTsN Wanci Wakatobi, Universitas Muhammadiyah Surakarta
arsyad_ajar@yahoo.com, kuma_42@yahoo.com

Abstract

This study aims to measure the effect of: (1) principal's performance on students' achievement, (2) teachers' achievement in teaching on students' achievement, and (3) principal's performance and teachers' achievements in teaching in aggregate on the achievement of the students'. This research is an ex - post facto research with quantitative approach. The study population was 169 Class VIII students' of MTs Wakatobi and a sample of 118 students was established at random. The analysis of the test results of the research instruments was done by using the factor analysis. The data collection techniques used were questionnaires and documentation. The questionnaire w on principals' performance and teachers' achievements in teaching and the document was for the students' report books. The data obtained were analyzed using the descriptive statistical regression techniques. The results show as follows. (1) The principal's performance has a significant positive effect on students' achievement ($t = 4,936$ and $p < 0,05$). (2) The teachers' in teaching has a positive and significant effect on student's achievement ($t = 7,568$ and $p < 0,05$). There is a positive and significant impact of the principal's performance and teachers' achievement in taching in aggregate on student's achievement ($t_1 = 1,755$, $t_2 = 7,399$ and $p_1, p_2 < 0,05$).

Keywords: *student's achievement, student's perceptions of principal's performance, teacher's achievement in teaching.*

Pendahuluan

Abad pengetahuan sangat berpengaruh terhadap pendidikan, Ilmu pengetahuan dan teknologi, dan lapangan kerja. Pendidikan adalah salah satu hal yang sangat penting untuk membekali siswa menghadapi masa depan. Untuk itu proses pembelajaran yang bermakna sangat menentukan terwujudnya pendidikan yang berkualitas. Siswa perlu mendapat bimbingan, dorongan, dan peluang yang memadai untuk belajar dan mempelajari hal-hal yang akan diperlukan dalam kehidupannya.

Tuntutan masyarakat yang semakin besar terhadap pendidikan serta kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, membuat pendidikan tidak mungkin lagi di kelola hanya dengan melalui pola tradisional. Pembangunan sumber daya manusia pendidikan pada dasarnya merupakan proses mencerdaskan kehidupan bangsa dan pengembangan manusia Indonesia seutuhnya. Dalam hal ini pendidikan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional. Harapan ini perlu didukung dengan upaya pemerintah dalam peningkatan kinerja kepala sekolah dan prestasi guru dalam pembelajaran untuk mendorong prestasi belajar siswa yang baik. Dalam hal ini Undang-undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1, yakni, Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Keberhasilan suatu sekolah pada hakekatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas *performance* seorang kepala sekolah, karena kualitas kinerja kepala sekolah signifikan terhadap keberhasilan kualitas sekolah. Kinerja kepala sekolah sebagai manajer adalah melakukan perubahan dalam meningkatkan kualitas sekolah. Mwitia dalam Hakan Atamtürk. (2011, p. 34) mendefinisikan bahwa, manajer kinerja sebagai suatu pendekatan yang sistematis untuk meningkatkan organisasi kinerja. Kinerja manajer didefinisikan dalam arti yang lain adalah merupakan proses penyampaian secara berkelanjutan bagi organisasi dengan meningkatkan kemampuan individu dan kelompok. Kemudian Pidarta dalam Wahyudi

(2009, p. 67) mendefinisikan manajer adalah seseorang yang melakukan aktifitas untuk memadukan sumber-sumber kegiatan yang ada, agar terfokus dalam usaha pencapaian tujuan telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Engkoswara & Aan Komariah (2011, p. 85), bahwa: (1) manajer sebagai suatu ilmu yang menekankan pada keterampilan dan kemampuan, (2) manajer merupakan proses yang menentukan langkah yang sistematis dan terpadu dalam melakukan aktifitas, dan (3) manajer merupakan gaya seseorang untuk memberdayakan orang lain untuk mencapai tujuan.

Kinerja kepala sekolah sebagai manajer bertujuan memengaruhi para guru dan siswa untuk meningkatkan output pendidikan yang baik. Lin Tian-You dalam I-Chao Lee (2010, p. 60), mengemukakan bahwa: (1) Faktor-faktor yang positif meningkatkan hasil pendidikan yakni, (a) seluruh staf pengajar dan peserta didik bersedia untuk berinvestasi dalam peningkatan kualitas pendidikan, dan (b) sekolah memiliki kemampuan khususnya staf pengajar untuk berinvestasi dalam peningkatan kualitas pendidikan. (2) Memikirkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan yakni, (a) kegiatan yang menyatukan bersama-sama loyalitas guru untuk upaya peningkatan mutu pendidikan sekolah, (b) kegiatan yang utama adalah bekerja sama dengan orangtua siswa dan mendapatkan dukungan dari mereka, (c) kegiatan inti yang mengatur standar pembelajaran, dan secara bertahap meningkatkan standar serta mengembangkan, dan memaksimalkan penggunaan metode, alat pengajaran dan penilaian secara praktis dan efektif serta mengatur strategi khusus yang mendorong para guru untuk terus belajar dan berkembang (d) proses kegiatan menyiapkan strategi khusus untuk mendorong guru dan siswa untuk terlibat dalam pembuatan kebijakan dan bersama-sama melaksanakan resolusi yang disepakati, dan (e) Penilaian kegiatan yang membangun database belajar untuk memahami secara keseluruhan perubahan dan pola kinerja belajar siswa serta menilai kegiatan utama yakni, kegiatan inti dan proses kegiatan dan kinerja sekolah secara teratur, sesuai dengan tujuan kegiatan.

Efektivitas kinerja kepala sekolah sebagai manajer adalah melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal demi mendukung ketercapaian tujuan sekolah. Reddin dalam Jia Wang (2011, p. 9) menjelaskan bahwa "*manager effectiveness as the extent to which a mana-*

ger achieves the output requirements of their position". Efektivitas manajer diketahui sejauh mana seorang manajer mencapai hasil yang telah ditetapkan dalam posisi mereka sebagai seorang manajer. Kepala sekolah dalam bertindak sebagai manajer memiliki beberapa asumsi dalam mendayagunakan semua potensi yang ada di sekolah. Tony Bush & Marianne Coleman (2012, pp. 27-28), mengemukakan antara lain: (1) manajer lebih responsif dalam menentukan serta menghasilkan mutu, (2) pendidikan yang lebih baik sebelumnya, (3) manajer akan mampu memberdayakan sumberdaya yang ada, (4) staf memperoleh insentif yang cukup dalam memaksimalkan efisiensi penggunaan sumber-sumber daya yang ada, dan (5) standar mutu yang melibatkan orang tua siswa, dan sekolah bertanggung jawab atas kegagalan yang dialami siswa.

Berdasarkan uraian tersebut, maka kepala madrasah sebagai manajer, diharapkan agar menjalin hubungan kerja sama dengan para guru dalam kepentingan proses pembelajaran serta memberi bimbingan dan bantuan dalam menyelesaikan segala permasalahan di sekolah khusus yang berhubungan dengan kegiatan belajar mengajar.

Kinerja kepala sekolah selain sebagai manajer, juga sebagai pendidik di sekolah. Sumidjo dalam Mulyasa (2011, p. 99) mengemukakan fungsi kepala sekolah sebagai pendidik antara lain: (1) melalui pembinaan mental, yaitu membina para tenaga kependidikan yang berkaitan dengan sikap batin dan watak, (2) melalui pembinaan moral, yaitu pembinaan yang berkaitan dengan ajaran baik buruk terhadap sikap dan kewajiban sesuai dengan bidang masing-masing, (3) melalui pembinaan fisik, yaitu yang berkaitan dengan kondisi jasmani, kesehatan dan penampilan secara lahiriah., dan (4) melalui artistik, yaitu pembinaan yang berkaitan dengan kepekaan terhadap seni dan keindahan. Kemudian Mulyasa (2011, p. 100) mengemukakan bahwa, upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja sebagai pendidik, yakni: (1) mengikutsertakan guru-guru dalam pelatihan untuk menambah referensi pengetahuan, (2) menggerakkan para guru agar dalam evaluasi hasil belajar siswa diumumkan secara terbuka dan transparan, sehingga para siswa lebih giat belajar, (3) penggunaan waktu belajar secara efektif oleh para guru, sehingga pembelajaran berjalan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Kepala sekolah sebagai pendidik, mampu berperan sebagai inovator yang terus-menerus membangun dan mengembangkan berbagai inovasi dan strategis untuk memajukan lembaga pendidikan. Gene Bottoms & Kathy O'Neill (2001, pp. 2-3) mengemukakan strategis kepala sekolah sebagai pendidik yakni; (1) menghilangkan rasa egoism, (2) fokus pada program yang telah dipersiapkan, (3) mengedepankan praktik pelatihan, (4) memberi penghargaan untuk kinerja, (5), memindahkan guru yang berprestasi menjadi kepala sekolah, dan (6) bekerja sama dengan badan negara untuk menumbuhkan kepemimpinan.

Kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran di sekolah yang diperankan oleh para guru dapat didukung secara berkesinambungan dan terpadu. Untuk mewujudkan hal tersebut, kepala sekolah harus bertindak sebagai pemimpin pembelajaran yang efektif. Karen Seashore Louis (2010, p. 19), mengemukakan antara lain; (1) kepemimpinan pembelajaran secara kelompok lebih memiliki pengaruh kuat terhadap prestasi belajar siswa (2) pengaruh kinerja kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran lebih besar bila dibandingkan dengan orang-orang di sekolah.

Kinerja kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran akan berjalan lebih efektif bila didukung dengan kompetensi dalam mengelola pelaksanaan program pembelajaran yang efektif dan efisien. Gene Bottoms & Kathy O'Neill (2001, pp. 71-72) mengemukakan kompetensi kinerja kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran yang efektif adalah sebagai berikut:

Kompetensi pertama yakni; kepala sekolah yang efektif memiliki pemahaman yang komprehensif tentang pelaksanaan sekolah dan kelas, yang berkontribusi terhadap prestasi belajar siswa yakni; (1) berfokus pada prestasi siswa yang menciptakan terfokus misi untuk meningkatkan prestasi siswa dan unsur visi sekolah, kurikulum dan praktik pembelajaran yang membuat prestasi yang lebih optimal, (2) mengembangkan budaya belajar yang tinggi yakni, pengaturan bagi semua siswa untuk belajar yang lebih baik, (3) merancang sebuah sistem berbasis standar pembelajaran yakni, mendorong praktik pembelajaran yang baik yang memotivasi siswa dan meningkatkan pencapaiannya.

Kompetensi kedua yakni; kepala sekolah yang efektif memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan guru lain untuk

merancang dan melaksanakan perbaikan secara terus menerus bagi siswa, yakni: (1) menciptakan lingkungan yang peduli, mengembangkan organisasi sekolah di mana guru dan staf memahami bahwa setiap siswa mendapat dukungan dari orang dewasa yang peduli, (2) menerapkan sistem perbaikan yang menggunakan data prestasi siswa, (3) kemampuan berkomunikasi, menjaga semua informasi dan terfokus terhadap prestasi belajar siswa, dan (4) melibatkan peran orang tua siswa, membuat orang tua aktif dan menciptakan struktur untuk pendidik kolaborasi.

Kompetensi ketiga yakni; kepala sekolah yang efektif memiliki kemampuan untuk menyediakan fasilitas yang diperlukan bagi guru/staf untuk melaksanakan proses pembelajaran yakni; (1) melakukan dan mengelola perubahan, memahami perubahan proses dan menggunakan keterampilan kepemimpinan dan fasilitasi untuk mengelola secara efektif, (2) menyediakan sarana pengembangan profesional, memahami bagaimana dewasa belajar dan memajukan perubahan bermakna melalui kualitas pengembangan profesional berkelanjutan yang mengarah ke peningkatan prestasi siswa, (3) melakukan inovasi, menggunakan dan mengatur waktu dan sumber daya dengan cara-cara inovatif untuk memenuhi tujuan dan sasaran dari perbaikan sekolah, (4) memanfaatkan sumber secara maksimal, mendapatkan dan menggunakan sumber daya secara bijaksana, (6) membangun hubungan secara eksternal, dukungan memperoleh dari kantor pusat, dari tokoh masyarakat dan dari orang tua untuk agenda perbaikan sekolah, dan (6) melaksanakan kegiatan secara efektif, terus menerus belajar dan mencari rekan-rekannya.

Selain kepala sekolah, guru sebagai tenaga fungsional, yang ikut bertanggung jawab atas kualitas dan kuantitas yang dihasilkannya dalam proses pembelajaran. Wasposito Tjipto Subroto (2012, p. 65), mengemukakan bahwa, guru memiliki posisi dan peran penting untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan proses belajar mengajar, sehingga kinerja guru harus ditingkatkan. Memberdayakan kinerja guru berarti meningkatkan kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan dipengaruhi oleh kinerja guru dan juga kualitas pendidikan di sekolah. Selain itu, memberikan pelatihan dan pelayanan kepada guru dan mutu pendidikan.

Kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran merupakan proses mempersiapkan rencana atau keputusan yang akan dilakukan

untuk pencapaian tujuan proses pembelajaran. Dengan demikian, guru berkewajiban menyusun rencana pembelajaran yang sesuai dengan standar kurikulum yang ada. Rusman (2011, p. 4) mengemukakan bahwa, seorang guru berkewajiban menyusun rencana pembelajaran yang lengkap yakni: silabus, dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang meliputi; standar kompetensi (SK), kompetensi dasar (KD), indikator pencapaian kompetensi, tujuan pembelajaran, materi pembelajaran (ajar), alokasi waktu, metode pembelajaran, kegiatan pembelajaran, penilaian hasil belajar, dan sumber belajar.

Kualitas pembelajaran berjalan dengan baik apabila seorang guru dapat melakukan pendekatan pengajaran sesuai dengan rencana pembelajaran. Flairbrother dalam I-Chao Lee (2010, p. 59) mengemukakan tiga prinsip utama dalam pendekatan pengajaran yakni: Kualitas pembelajaran harus dieksplorasi dengan tiga prinsip utama yakni: (1) Pembelajaran membutuhkan interpretasi yang lebih luas. Pembelajaran harus didefinisikan sebagai: tanggung jawab guru untuk pencerahan belajar dan manajemen siswa, yang melibatkan baik sekolah dan dimensi kurikulum, selain kegiatan mengajar di kelas, (2) Pembelajaran harus memenuhi kebutuhan siswa, hal tersebut adalah untuk memenuhi harapan siswa dari berbagai latar belakang yang berbeda, dan (3) Kriteria untuk mengajar yang baik dan kepuasan siswa harus menjadi pertimbangan utama.

Berdasarkan uraian tersebut, rencana pembelajaran merupakan indikator membangun proses pelaksanaan pembelajaran serta berfungsi sebagai dasar untuk melakukan evaluasi hasil belajar siswa. Oleh karena itu dalam penyusunan rencana pembelajaran yakni silabus harus dikembangkan berdasarkan standar isi (SI) dan standar kompetensi lulusan (SKL), serta panduan penyusunan kurikulum yang ada.

Kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi dari rencana pembelajaran yang telah dibuat oleh para guru yang berdasarkan kurikulum, agar nantinya dalam pelaksanaan pembelajaran di kelas sesuai dengan tujuan pembelajaran. Rusman (2011, p. 10) mengemukakan kegiatan pelaksanaan pembelajaran yakni: (1) menyiapkan peserta didik untuk mengikuti proses pembelajaran, (2) mengajukan pertanyaan yang mengaitkan materi sebelumnya dengan materi yang akan dipelajari, (3) menjelaskan tujuan pembelajaran

yang akan dicapai, (4) menyampaikan cakupan materi dan uraiannya sesuai dengan silabus.

Kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran dapat didukung dengan kemampuan atau kompetensi. Martinis Yamin & Maisah (2010, pp. 35-36) mengemukakan kompetensi yang dapat dikuasai seorang guru, sebagai berikut: (1) membuat desain pembelajaran, (2) mengelola pembelajaran, (3) melaksanakan pembelajaran, (4) menguasai materi ajar, (5) berinovasi dalam pembelajaran, (6) mengelola komunikasi pembelajaran yang sistematis, (7) memahami kompetensi keguruan, (8) memberikan motivasi siswa, (9) menggunakan teknik pembelajaran, (10) menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan materi pembelajaran, dan (11) melakukan penilaian kepada siswa. Pelaksanaan pembelajaran, seorang guru dapat memiliki teknik dalam mengelola materi pembelajaran, sehingga siswa dapat memahami materi yang diajarkan dengan baik.

Menurut Djemari Mardapai (2004, p. 120) bahwa, faktor utama tingkat keberhasilan guru dalam mengelola proses pembelajaran yakni: (1) menguasai materi bahan ajar, (2) keterampilan memilih dan menggunakan metode mengajar, (3) keterampilan memilih dan menggunakan media belajar, dan (4) cara melakukan penilaian, termasuk tes yang digunakan. Selanjutnya Udin Syaefuddin (2010, pp. 56-59) mengemukakan langkah-langkah keterampilan seorang guru dalam proses pembelajaran di kelas yakni: (1) Keterampilan membuka pelajaran, yakni: (a) mengingatkan kepada siswa agar menyiapkan pelajaran yang akan dipelajarinya, (b) memberi minat dan perhatian yang akan dipelajari, (c) membantu siswa untuk mengetahui batas materi pelajaran, dan (d) agar siswa mengetahui materi yang sudah dikuasainya dengan materi belum diajarkan, (2) Keterampilan menjelaskan materi yakni: (a) membimbing siswa untuk memahami materi pelajaran, (b) melibatkan siswa agar berpikir dengan memecahkan masalah yang berkaitan dengan materi pelajaran, (c) membimbing siswa untuk menghayati proses penalaran serta menggunakan bukti dalam pemecahan masalah, (d) menolong siswa untuk memahami hukum, dalil dan prinsip-prinsip materi pembelajaran, dan (3) Keterampilan menutup pelajaran, yakni: (a) untuk mengetahui tingkat pemahaman siswa atas materi yang diajarkan, (b) mengetahui keberhasilan guru dalam menyampaikan materi pelajaran, dan (c) membantu siswa agar men-

getahui kemampuan siswa terhadap materi baru dipelajarinya.

Menurut Richard Moniuszko. (2012, pp. 2-3) bahwa, keterampilan mengajar akan mencakup dalam pemberian pelatihan dan praktek, pendekatan teknik dan strategis yang berbeda akan membantu para guru untuk merencanakan dan memberikan pengajaran, memberikan penguatan yang tepat dan penilaian yang efektif. Hal ini mencakup keterampilan manajemen kelas yang efektif, persiapan dan penggunaan bahan ajar dan kemampuan berkomunikasi.

Berdasarkan uraian tersebut, pelaksanaan pembelajaran yang berkualitas yang dilakukan seorang guru, akan berfungsi sebagai dasar untuk pengendalian kualitas proses pembelajaran dengan baik. Olehnya itu pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru harus berdasarkan pada rencana pembelajaran yang sudah dibuat, sehingga dalam penyampaian materi pembelajaran tidak menyimpan pada rencana yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja guru dalam Penilaian proses pembelajaran, pada umumnya memeberikan informasi mengenai keberhasilan peserta didik dalam pelaksanaan proses pembelajaran yang mengacu pada rencana pembelajaran. Chittenden dalam Djemari Mardapi (2004, p. 17) mengemukakan kegiatan penilaian yang dilakukan oleh guru dalam proses pembelajaran perlu diarahkan pada empat hal, yakni: (1) Penelusuran, untuk mengetahui keberhasilan proses pembelajaran apakah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan atau tidak, (2) Pengecekan, untuk memperoleh informasi apakah ada kekurangan – kekurangan pada peserta didik selama proses pembelajaran, (3) Pencarian, untuk mencari dan menemukan penyebab kekurangan yang muncul selama proses pembelajaran, dan (4) Penyimpulan, untuk menyimpulkan tingkat pencapaian belajar yang telah dimiliki peserta didik.

Untuk mengukur hasil belajar menggunakan alat-alat penilaian yakni, tes, baik tes uraian (esai) maupun tes obyektif. Tes sebagai alat ukur penilaian dari hasil pertanyaan-pertanyaan yang dibuat oleh guru, kemudian diberikan kepada siswa untuk mendapat jawaban dari siswa dalam bentuk tes lisan, tes tulisan, dan bentuk tes tindakan (Nana Sudjana, 2011, p. 35).

Berdasarkan uraian tersebut, bahwa penilaian pembelajaran merupakan komponen

penting dalam penyelenggaraan pendidikan, baik untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kualitas sistem penilaian, serta untuk mengukur sejauhmana materi yang diajarkan kepada peserta didik, apakah sudah sesuai dengan tujuan pembelajaran.

Kinerja guru dalam pembelajaran membutuhkan profesional keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar yang telah ditentukan (Hamid Darmadi, 2010, p. 61). Peningkatan profesional guru harus dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan, mengingat guru merupakan salah satu faktor sentral dalam peningkatan mutu pendidikan. Sri Hastuti (2005, p. 205) mengungkapkan bahwa, keprofesionalan guru dapat dicapai melalui pemberian kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan atau seminar dan didukung oleh pihak-pihak terkait terutama lembaga pendidikan. Kemudian Asmani (2011, pp. 74-81) mengungkapkan beberapa cara untuk meningkatkan profesional guru antara lain: (1) menyediakan adanya perpustakaan bagi para guru, (2) membuat jurnal untuk guru, (3) mempraktikkan macam-macam metode pengajaran, (4) mengadakan penelitian tindakan kelas, dan (5) mengikuti pendidikan dan latihan profesi guru (PLPG).

Menurut Wilensky dalam Sudarwan Danim (2010, p. 64) bahwa, untuk memprofesionalkan suatu pekerjaan yaitu dengan cara: (1) menetapkan perkumpulan profesi yang merupakan sebuah organisasi yang keanggotaan terdiri dari orang-orang yang seprofesi, (2) mengubah dan menetapkan pekerjaan itu menjadi suatu kebutuhan masyarakat, baik yang berbentuk layanan umum maupun berbentuk layanan khusus, (3) menetapkan dan mengembangkan kode etik yang merupakan norma-norma untuk menjadi acuan perilaku yang bersifat mengikat bagi penyandang profesi, (4) mencari perolehan dukungan dari masyarakat yang dapat bermakna sebagai pengakuan, dan (5) secara bersama-sama mengembangkan fasilitas yang ada untuk mengembangkan kemampuan profesional menuju sosok profesi yang sesungguhnya. Kemudian menurut Kathleen Jonson & Elen Jones. (1998, p. 504) bahwa: *Teacher performance assessments are most useful when professional growth and reflection are promoted in ways that allow teachers to understand and develop their teaching practice*. Penilaian kinerja guru sangat berguna untuk mengembangkan profesional dan refleksi yang dilakukan, dengan cara-cara yang

memungkinkan guru untuk memahami dan mengembangkan praktek mengajar mereka.

Berdasarkan uraian tersebut bahwa, pengembangan profesional guru diharapkan mampu meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Hal ini pekerjaan mengajar merupakan tugas utama guru yang harus dilakukan untuk membantu siswa dalam mencapai prestasi belajar.

Prestasi belajar adalah penilaian hasil usaha kegiatan belajar yang dinyatakan dalam bentuk symbol angka, huruf maupun kalimat yang dapat mencerminkan hasil yang sudah dicapai oleh setiap anak didik dalam periode tertentu. Kehadiran prestasi belajar dalam proses pembelajaran memberikan kepuasan khususnya yang masih berada pada bangku sekolah. Andrew Barr (2008, p. 17) mengungkapkan bahwa, siswa yang sangat berbakat dalam prestasi belajarnya, dapat membuat kemajuan yang luar biasa dan dapat menunjukkan pencapaian kemajuan yang baik sebelum masa perkembangannya berakhir.

Pencapaian prestasi belajar tergantung pada semangat dan keuletan para guru dalam mengelola proses pembelajaran, sehingga para siswa memiliki motivasi dan kedisiplinan yang tinggi dalam mengikuti proses pembelajaran dikelas. Aggarwal & Sunita Chugh (2003, p. 26), mengungkapkan bahwa "*Learners' achievement greatly depends on the motivation, regularity and interaction of the teachers. Classroom process implies the course of action and kind of activities that take place in the classroom*". Prestasi peserta didik sangat tergantung pada kedisiplinan, motivasi dan interaksi guru. Proses kelas hanya menyiratkan tindakan dan jenis kegiatan yang berlangsung di dalam kelas.

Belajar merupakan suatu proses usaha yang dilakukan seseorang untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku. Kimble dalam Hergenhahn & Matthew Olson (2010, pp. 2-3) mengungkapkan sebagai berikut: (1) Belajar diukur berdasarkan perubahan dalam perilaku, (2) Perubahan behavioral ini *relatif permanen*, (3) Perubahan perilaku itu tidak selalu terjadi secara langsung setelah proses belajar selesai, (4) Perubahan potensi atau (potensi behavioral) berasal dari pengalaman atau praktek (latihan), dan (5) Pengalaman, atau praktik, harus diperkuat.

Berdasarkan uraian tersebut, prestasi belajar siswa adalah apa yang telah dihasilkan dalam proses belajar mengajar sebagai hasil

evaluasi yang dilakukan oleh para guru di sekolah. Bila demikian halnya, kehadiran prestasi belajar dalam proses pembelajaran pada tingkat dan jenis tertentu dapat memberikan kepuasan kepada para siswa dan guru.

Banyak permasalahan yang terkait dengan kinerja kepala madrasah dan prestasi guru dalam pembelajaran serta prestasi belajar siswa MTs Kabupaten Wakatobi, yakni sebagai berikut: (1) Kinerja guru dalam pembelajaran belum berjalan dengan secara optimal, (2) Proses pelaksanaan pembelajaran dan kualitas kinerja serta motivasi berprestasi guru masih belum optimal, (3) Peran kepala madrasah sebagai manajer dan pendidik dalam peningkatan mutu kualitas madrasah masih belum optimal, (4) Kinerja guru dalam pembelajaran belum sepenuhnya didukung oleh kepala madrasah, (5) Efektivitas kinerja kepala madrasah sebagai pemimpin pembelajaran belum berjalan dengan baik, (6) Masih kurangnya rasa tanggungjawab dan disiplin guru dalam melaksanakan tugasnya, dan (7) Kualitas hasil belajar siswa serta kualitas lulusannya belum mampu bersaing dengan sekolah-sekolah umum lain yang sederajat.

Tujuan dilakukan penelitian tentang studi pengaruh tentang kinerja kepala madrasah dan prestasi guru dalam pembelajaran terhadap prestasi belajar siswa MTs Kabupaten Wakatobi, adalah untuk mengukur pengaruh kinerja kepala madrasah terhadap prsetasi belajar siswa, dan prestasi guru dalam pembelajaran terhadap prestasi belajar siswa MTs Kabupaten Wakatobi.

Kegunaan dilakukannya penelitian ini diantaranya adalah sebagai informasi kepada kepala madrasah dan bagi guru-guru MTs, serta Kemenag Kabupaten Wakatobi yang dijadikan pedoman pengambilan kebijakan.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *ex - post facto*, karena dalam penelitian ini tidak dibuat perlakuan khusus atau manipulasi terhadap variabel yang diteliti dan penelitian ini dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi, kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya kejadian tersebut. Desain penelitiannya adalah regresi linear yang bertujuan untuk menemukan pengaruh antar variabel.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena data-data penelitian berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada MTs di Kabupaten Wakatobi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini dilakukan selama 5 bulan, mulai dari bulan April sampai dengan bulan Agustus 2013.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini, adalah siswa kelas VIII MTs Kabupaten Wakatobi, dengan jumlah populasi sebanyak 169 siswa.

Teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling* dengan cara *simple random sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dipilihnya cara *simple random sampling* karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Kemudian sampel yang dipilih menggunakan tabel *Krechie* dengan tingkat kesalahan 5% yaitu dengan populasi sebanyak 169 maka jumlah sampel yang digunakan sebanyak 118.

Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Metode Angket

Metode Angket/kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data tentang kinerja kepala madrasah dan prestasi guru dalam pembelajaran. Caranya adalah dengan meminta kesediaan subjek penelitian (siswa) untuk mengisi dua kuesioner yang ada yaitu kuesioner tentang kinerja kepala madrasah dan kuesioner tentang prestasi guru dalam pembelajaran.

Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara memanfaatkan dokumen-dokumen secara tertulis, sehingga dalam pelaksanaannya peneliti harus memeriksa dan menyelidiki dokumen-dokumen tersebut. Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data yang sudah tersedia dalam catatan dokumentasi. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian

ini adalah data nilai raport siswa kelas VIII, pada semester genap tahun ajaran 2012/2013.

Validitas dan Reliabelitas Instrumen

Validitas

Validitas instrumen kinerja kepala sekolah sebanyak 65 butir, akan dilakukan analisis menggunakan analisis faktor. Untuk melihat apakah angket dapat dilakukan uji lanjut dengan analisis faktor atau tidak, maka terlebih dahulu dapat melihat nilai *Kaidir-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO-MSA)* dan *Bartlett,s test*. Maka hasil validitas instrumen tersebut, memperlihatkan nilai *KMO-MSA* sebesar 0,790 dan *Bartlett,s test* sebesar 0,000. Hal ini berarti, nilai *KMO-MSA* lebih besar dari 0,5 ($0,790 > 0,5$) dan nilai *Bartlett,s test* lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen tersebut dinyatakan cukup valid, sehingga data dapat dilakukan analisis faktor lebih lanjut. Proses faktoring pada tabel *Total Variance Explained* menunjukkan bahwa, telah terbentuk keenam komponen faktor. Keberadaan keenam faktor tersebut dapat menjelaskan 77,755% varians faktor dari variabel.

Kemudian Validitas instrumen prestasi guru dalam pembelajaran sebanyak 50 butir, yang akan dilakukan analisis menggunakan analisis faktor. Untuk melihat apakah angket dapat dilakukan uji lanjut dengan analisis faktor atau tidak, maka terlebih dahulu dapat melihat nilai *Kaidir-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO-MSA)* dan *Bartlett,s test*. Hasil validitas instrumen tersebut, memperlihatkan nilai *KMO-MSA* sebesar 0,781 dan *Bartlett,s test* sebesar 0,000. Hal ini berarti, nilai *KMO-MSA* lebih besar dari 0,5 ($0,781 > 0,5$) dan nilai *Bartlett,s test* lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen tersebut dinyatakan cukup valid, sehingga data dapat dilakukan analisis faktor lebih lanjut. Proses faktoring pada tabel *Total Variance Explained* menunjukkan bahwa, telah terbentuk empat komponen faktor. Keberadaan keempat faktor tersebut dapat menjelaskan 66,616% varians faktor dari variabel.

Reliabilitas

Koefisien reliabilitas dalam hal ini, mengacu pada pendapatnya Donna Mertens

(2010, p. 381), diungkapkan bahwa instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien reliabilitas berkisar antara 0,75 sampai 0,95. Dalam instrumen kinerja kepala madrasah di uji cabakan kepada 30 responden dan 65 butir instrumen. Maka hasil reliabilitas instrumen instrumen kinerja kepala madrasah dengan nilai koefisien *Cronbach Alpha* sebesar 0,972.

Kemudian Reliabilitas instrumen prestasi guru dalam pembelajaran di uji cobakan kepada 30 responden dan 50 butir instrumen. Maka hasil reliabilitas instrumen menunjukkan nilai koefisien *Cronbach Alpha* sebesar 0,966. Angka reliabilitas tersebut terletak diantara 0,75 sampai 0,95. Dengan demikian instrumen tersebut memiliki tingkat keandalan yang baik untuk digunakan sebagai instrumen.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data-data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik regresi deskriptif.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku.

Uji Prasyarat Analisis

Uji normalitas sebaran bertujuan untuk melihat distribusi sebaran jawaban subjek pada setiap item instrumen yang dianalisis, dengan kata lain bahwa uji normalitas dilakukan untuk menguji hipotesis nihil (H_0) bahwa tidak ada perbedaan antara distribusi sebaran skor subjek sampel penelitian dan distribusi sebaran skor subjek pada populasi penelitian. Distribusi sebaran normal memiliki arti bahwa penelitian tergolong repetatif atau dapat mewakili populasi yang ada, sebaliknya apabila sebaran tersebut tidak normal, maka disimpulkan bahwa subjek penelitian itu tidak repetatif atau tidak dapat mewakili keadaan populasi yang sebenarnya sehingga hasilnya tidak layak untuk digeneralisasikan pada populasi tersebut.

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui pengaruh linearitas antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika diperoleh harga

F_{hitung} lebih kecil dari nilai t , maka antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah linear dan jika F_{hitung} lebih besar dari nilai t , maka antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah tidak linear.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan sebagai salah satu syarat analisis regresi linear ganda dalam penelitian ini. Untuk menguji terjadi atau tidaknya multikolinearitas antar variabel bebas. Harga interkorelasi antar variabel bebas apabila lebih besar atau sama dengan 0,800 berarti terjadi multikolinearitas antar variabel bebas sehingga uji regresi ganda tidak dapat dilanjutkan.

Uji Hipotesis

Analisis untuk menguji hipotesis pertama dan kedua, yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan *SPSS 17 for windows*, yaitu untuk mengetahui pengaruh tentang kinerja kepala sekolah terhadap prestasi belajar siswa (r_{y1}), dan pengaruh tentang prestasi guru dalam pembelajaran terhadap prestasi belajar siswa (r_{y2}).

Analisis multivariat digunakan untuk menguji hipotesis ketiga yaitu untuk mencari pengaruh tentang kinerja kepala madrasah dan prestasi guru dalam pembelajaran secara bersama-sama terhadap prestasi belajar siswa (r_{y12}). Dalam analisis ini menggunakan bantuan *SPSS 17 for windows*. Pengujian signifikansi terhadap koefisien regresi ganda, dimana harga F_{hitung} dibandingkan dengan nilai t pada taraf signifikansi 5%. Apabila $F_{hitung} > t$ maka signifikan, dan sebaliknya apabila $F_{hitung} < t$ maka tidak signifikan. Selain itu cara tersebut untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat dari $\rho_{value} > 0,05$ (taraf signifikansi 5%). Sumbangan Efektif (*determination*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar masing-masing prediktor dalam menunjang efektivitas garis regresi untuk keperluan pengadaan prediksi sumbangan efektifnya tiap prediktor.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kabupaten Wakatobi berbentuk kepulauan dan terletak di tenggara Pulau Sulawesi. Secara astronomis, Kabupaten Wakatobi berada di selatan garis khatulistiwa,

membujur dari 5,00° sampai 6,25° Lintang Selatan (sepanjang ± 160 km) dan melintang dari 123,34° sampai 124,64° Bujur Timur (sepanjang ± 120 km). Kondisi Pada jenjang pendidikan sekolah lanjutan tingkat pertama (SLTP) terdapat 39 unit sekolah pada tahun 2012. Selain SMP, di Kabupaten Wakatobi juga terdapat MTs atau pendidikan setara SMP yang berbasis Islam. Madrasah yang ada di Kabupaten Wakatobi terdapat 4 Madrasah Negeri dan 1 Madrasah Swasta, yakni MTsN Wanci, berada di Kecamatan wangi-wangi, MTsN Kaledupa, berada di Kecamatan Keledupa atau dipulau Kaledupa, MTsN Tomia, berada di Kecamatan Tomia atau dipulau Tomia, MTs Binongko, berada di Kecamatan Binongko atau dipulau Binongko, dan MTsS Wangsel berada di Kecamatan Wangi-wangi Selatan di pulau Wanci.

Hasil penelitian diketahui bahwa, hipotesis pertama menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan tentang kinerja kepala madrasah terhadap prestasi belajar siswa (r_{y1}). Hasil perhitungan dengan regresi linear tentang kinerja kepala sekolah terhadap prestasi belajar siswa MTs di Kabupaten Wakatobi (r_{y1}) diperoleh ($t = 4,936$ dan $p < 0,05$), dengan koefisien β sebesar 0,417, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan tentang kinerja kepala madrasah terhadap prestasi belajar siswa MTs Kabupaten Wakatobi. Kemudian determinan (R^2) sebesar 0,174, ini berarti sumbangan efektif (SE) variabel kinerja kepala madrasah (X_1) terhadap variabel prestasi belajar siswa (Y) sebesar 17,4%. Sisanya sebesar 82,7% dipengaruhi oleh faktor variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa, kinerja kepala madrasah terdapat pengaruh yang signifikan terhadap prestasi belajar siswa MTs Kabupaten Wakatobi. Hal tersebut berarti bahwa, jika kinerja kepala madrasah berpengaruh positif atau tinggi maka kondisi ini akan memberikan pengaruh yang positif terhadap prestasi belajar siswa MTs Kabupaten Wakatobi.

Hasil analisis hipotesis kedua menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan tentang prestasi guru dalam pembelajaran terhadap variabel prestasi belajar siswa. Dari perhitungan dengan regresi linear tentang prestasi guru dalam pembelajaran terhadap prestasi belajar siswa MTs di Kabupaten Wakatobi (r_{y2}) diperoleh ($t = 7,568$ dan $p <$

0,05), dengan koefisien β sebesar 0,574, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan tentang prestasi guru dalam pembelajaran terhadap prestasi belajar siswa MTs Kabupaten Wakatobi. Kemudian determinan (R^2) sebesar 0,331, ini menunjukkan sumbangan efektif (SE) variabel prestasi guru dalam pembelajaran (X_2) terhadap variabel prestasi belajar siswa (Y) sebesar 33,1%. Sisanya sebesar 66,9% dipengaruhi oleh faktor variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa, prestasi guru dalam pembelajaran memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi belajar siswa MTs Wakatobi. Artinya, jika prestasi guru dalam pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan, maka akan berpengaruh positif terhadap prestasi belajar siswa.

Ketika dilakukan analisis bersama-sama antarkedua variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan tentang kinerja kepala madrasah dan prestasi guru dalam pembelajaran terhadap prestasi belajar siswa (r_{y12}). Pengujian hipotesis ini menggunakan analisis regresi ganda, dengan diperoleh ($t_1 = 1,755$, $t_2 = 7,399$ dan $p_1, p_2 < 0,05$), dengan koefisien β_1 sebesar 0,560, dan koefisien β_2 sebesar 0,133, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan tentang kinerja kepala madrasah dan prestasi guru dalam pembelajaran secara bersama-sama terhadap prestasi belajar siswa MTs di Kabupaten Wakatobi. Kemudian determinan (R^2) sebesar 0,348, ini menunjukkan sumbangan efektif (SE) secara bersama-sama variabel kinerja kepala madrasah (X_1), dan prestasi guru dalam pembelajaran (X_2) terhadap prestasi belajar siswa (Y) sebesar 34,8%. Sisanya sebesar 65,2% dipengaruhi oleh faktor variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari uraian tersebut dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z_Y = 0,133Z_{X_1} + 0,560Z_{X_2}$$

Persamaan regresi ganda menunjukkan bahwa, kinerja kepala madrasah memiliki pengaruh yang lebih besar, dari pada prestasi guru dalam pembelajaran. Hal ini disebabkan oleh alternatif jawaban instrumen kinerja kepala madrasah dan prestasi guru dalam pembelajaran tidak sama, dan karakteristik atau pemahaman responden terhadap instrumen tidak sama, karena aspek yang dinilai berbeda.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan tentang kinerja kepala madrasah dan prestasi guru dalam pembelajaran secara bersama-sama terhadap prestasi belajar siswa MTs Kabupaten Wakatobi (r_{y12}). Dengan demikian bahwa, kinerja kepala madrasah dan prestasi guru dalam pembelajaran yang baik akan meningkatkan prestasi belajar siswa dengan kata lain, kinerja kepala madrasah dan prestasi guru dalam pembelajaran yang meningkat akan berpengaruh positif terhadap prestasi siswa MTs Kabupaten Wakatobi.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan yaitu. (1) Kinerja kepala madrasah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi belajar siswa MTs Kabupaten Wakatobi ($t = 4,936$ dan $p < 0,05$), (2) Prestasi guru dalam pembelajaran memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi belajar siswa MTs Kabupaten Wakatobi ($t = 7,568$ dan $p < 0,05$), dan (3) Terdapat pengaruh yang signifikan tentang kinerja kepala madrasah dan prestasi guru dalam pembelajaran secara bersama-sama terhadap prestasi belajar siswa MTs Kabupaten Wakatobi ($t_1 = 1,755$, $t_2 = 7,399$ dan $p_1, p_2 < 0,05$).

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan serta implikasi penelitian yang telah dikemukakan tersebut, maka peneliti memberikan saran-saran yaitu: (1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kinerja kepala madrasah memiliki pengaruh positif terhadap prestasi belajar siswa. Dengan demikian, kinerja kepala madrasah yang baik perlu dipertahankan. Seorang kepala madrasah diharapkan lebih meningkatkan lagi kinerjanya sebagai pemimpin pembelajaran, sebagai pendidik, sebagai manajer dan menyediakan sarana dan prasana pembelajaran, agar prestasi dan kualitas belajar siswa lebih meningkat, dan (2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kinerja guru dalam pembelajaran memiliki pengaruh secara positif terhadap prestasi belajar siswa. Dengan demikian, para guru diharapkan terus berusaha mempertahankan prestasi kinerjanya yang sudah baik, dan kemampuannya dalam mengajar misalnya, dengan menyiapkan rencana pembelajaran, menyajikan, dan memilih metode yang lebih baik. (3) Prestasi guru dalam pembelajaran sangat berpengaruh terhadap pe-

ningkatan prestasi belajar siswa, dengan demikian peningkatan kinerja guru yang sudah baik perlu untuk dipertahankan dan ditingkatkan salah satunya dengan cara mengikuti kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan profesional guru, dengan cara membaca dan mencari buku-buku yang mengajarkan teknik-teknik pengajaran, (4) Salah satu ciri dari kemampuan guru mengajar yang tinggi adalah guru tersebut mampu mentransferkan ilmunya kepada siswa dengan baik. Untuk melakukan hal tersebut tentu saja dibutuhkan kemampuan komunikasi interpersonal yang juga baik, (5) Perlunya meningkatkan prestasi siswa seiring meningkatnya Standar Kompetensi Lulusan (SKL), dan (6) Dukungan kesempatan dan kerjasama dari Kemenag Kabupaten Wakatobi dan semua pihak terkait sangat diperlukan demi tercapainya peningkatan prestasi siswa.

Daftar Pustaka

- Abin Syamsuddin. (2011). *Peran Guru dalam Pembelajaran*. Diakses tanggal 12 Januari 2013 dari <http://Majalahpendidikan.html>.
- Aggarwal, Y. P. & Sunita Chugh. (2003). *Learning Achievement of Slum Children in Delhi*. National institute of Education Planning and Administration. New Delhi: Sri Aurobindo Marg.
- Andrew Barr. (2008). *Every Chance To Learn. Curriculum framework for ACT schools Preschool to year 10*. New York: Minister for Education and Training.
- Asmani. (2011). PLPG. *Pendidikan dan Latihan Profesi guru*. Yogyakarta: DIVA Press.
- Djemari Mardapi. (2008). *Teknik Penyusunan Instrumen Tes dan Non Tes*. Jogjakarta: Mitra Cendekia Offset.
- Donna Mertens. (2010). *Research and Evaluation in Education and Psychology*. California: SAGE Publications Inc.
- Engkoswara & Aan Komariah. (2011). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Gene Bottoms & Kathy O'Neill. (2001). *Good Principals Aren't Born They're Montored*. Atlanta: SREB. Diakses tanggal 21 Januari 2013 dari <http://good/principals/pdf.html>.
- Hakan Atamtürk, *et al.* (2011). Evaluation Of Performance Management In State Schools: a Case Of North Cyprus. H. U. *Journal of Education*, 40 (4), 33-43.
- Hamid Darmadi. (2010). *Kemampuan Dasar Mengajar*. Bandung: Alfabeta.
- Hergehanhahn B.R & Matthew Olson M.H. (2010). *Theories Of Learning* (Teori Belajar). Jakarta: Kencana Media Group.
- I-Chao Lee. (2010). The Effect of Learning Motivation, Total Quality Teaching and Peer-Assisted Learning on Study Achievement: Empirical Analysis from Vocational Universities or Colleges' students in Taiwan. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 6 (2), 60.
- Jia Wang. (2011). Understanding Managerial Effectiveness a Chinese Perspective. *Journal of European Industrial Training*, 35 (1), 9.
- Karen Seashore Louis *et al.* (2010). *Investigating The Links to Improved Student Learnig*. Toronto: Univesity of Minnesota.
- Kathleen Jonson F. & Ellen Jones. (1998). Promoting Teaching Excellence: a Comparison of Two Performancebased Teacher Assessment Framework. *Journal Education*, 118 (4), 504.
- Martinis Yamin & Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta : Gaung Persada.
- Pustaka Art (2012). *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Muhammad Naseer Ud Din & Hafiz Muhammad Inamullah. (2008). Motivation Techniques Used By Heads Of Higher Educational Institutions In Pakistan. *Contemporary Issues In Education Research – Second Quarter*, 1(2), 43.
- Mulyasa. (2011). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Nana Sudjana. (2011). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pustaka Art. (2012). *Undang-Undang tentang Guru dan Dosen*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Pustaka Art. (2012). *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Richard Moniuszko *et al.* (2012). *Teacher Performance Evaluation Program Handbook*. New York: FCPS.
- Robert Richey W. (1963). *Planning For Teaching, an Introduction to Education*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Rusman. (2011). *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sherrilyn Billger M. (2007). *Principals as Agents? Investigating Accountability in the Compensation and Performance of School Principals: Institute for the Study*. Illionis: Department of Economics Illinois State University Campus.
- Sri Hastuti. (2005). Kontribusi Hasil Pelatihan Guru Supervisi Kepala Sekolah terhadap Profesional Guru Madrasah Aliyah Kota Semarang. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 14 (5), 12-13.
- Sudarwan Danim. (2010). *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*. Bandung. Alfabeta.
- Tony Bush & Marian Coleman. (2012). *Manajemen Mutu Kepemimpinan Pendidikan*. Jogjakarta: Irciso.
- Udin Sayefudin Sau,ud. (2010). Pengembangan Kinerja Kepala Sekolah Dasar (Studi Tentang Pengaruh Diklat dan Kompetensi). *Jurnal Pendidikan*, 8 (2), 5.
- Wahyudi. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*. Bandung: Alfabeta.
- Waspodo Tjipto Subroto (2012). The Influence of Teachers'Performance Empowerment in Improving the Quality of Education in the Elementary Schools. *International Journal for Educational Studies*, 12 (8), 65.