

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Pengertian Manajemen Kepemimpinan

Manajemen kepemimpinan berasal dari dua kata, yaitu manajemen dan kepemimpinan. Kata manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu “*management*” dengan kata kerja “*to manage*” yang berarti mengemudikan, mengelola, menjalankan, meembina atau memimpin. Terdapat pula pendapat beranggapan bahwa manajemen berasal dari bahasa latin yang berasal dari kata “*mantis*” yang berarti tangan dan “*agare*” yang berarti melakukan. Jika digabungkan menjadi kata kerja “*managere*” yang berarti menangani.¹⁵

Sedangkan menurut George R. Terry dalam Miftah Toha kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.¹⁶

Jadi yang dimaksud dengan manajemen kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

1. Komponen-Komponen Manajemen

Didalam suatu manajemen terdapat empat komponen penting yang biasanya dikenal dengan istilah POAC, antara lain:

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah menentukan tujuan yang hendak dicapai dalam sebuah pembelajaran serta menentukan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut. Dalam proses perencanaan membutuhkan data dan informasi agar keputusan yang diambil lebih akurat dan untuk menyelesaikan tantangan di masa depan.

Sebuah lembaga pendidikan tidak lepas dari yang namanya perencanaan, perencanaan dalam suatu pendidikan merupakan

¹⁵ Faizal Djabidi, *Manajemen Pengelolaan Kelas* (Malang: Madani, 2016), 22.

¹⁶ Miftah Toha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), 18.

hal yang sangat penting. Dengan adanya perencanaan ini sekolah bisa menjalankan kegiatannya dengan sungguh-sungguh dan terarah. Sekolah juga mampu mengetahui tantangan yang akan datang dan dapat meningkatkan mutu sekolah yang lebih baik lagi.

Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan. Manager mengevaluasi berbagai rencana sebelum mengambil tindakan dan kemudian melihat apakah rencana yang dipilih cocok dan dapat dipergunakan untuk memenuhi tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah mengelompokkan berbagai kegiatan dan memberikan kekuasaan untuk melaksanakan suatu kegiatan dalam pembelajaran. Pengorganisasian adalah proses mengatur, mengalokasikan dan mendistribusikan pekerjaan, wewenang dan sumber daya di antara organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pengorganisasian disebut sebagai proses penyusunan struktur organisasi¹⁷

Pengorganisasian mempermudah pemimpin dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan pembagiannya.¹⁸ Pembagian pengorganisasian diantaranya: a) penentuan sumber daya dan kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

b) perancangan dan pengembangan suatu organisasi yang dapat membawa hal-hal tersebut ke arah tujuan; c) penugasan tanggung jawab tertentu d) pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu untuk melakukan tugas-tugasnya¹⁹

¹⁷ Engkoswara and Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2010),

¹⁸ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* (Jakarta: Kencana, 2016), 4.

¹⁹ Hani Handoko, *Manajemen, 2nd ed.* (Yogyakarta: BPFE, 2011), 8.

c. Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan adalah suatu tindakan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci dalam sebuah pembelajaran. Dalam pelaksanaan ini adalah upaya untuk menggerakkan semua orang pada semua tingkatan organisasi untuk menciptakan hubungan yang lebih erat. Semua anggota organisasi harus mampu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dengan harapan tujuan bisa tercapai.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah menetapkan ukuran untuk pelaksanaan tujuan, memonitor, dan jika terjadi penyimpangan harus ditemukan sebabnya dan memberi tindakan korektif bila diperlukan²⁰

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kemajuan organisasi. Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan kinerja pegawai yang berorientasi pada tujuan organisasi.²¹

Kepala sekolah yang hebat adalah mereka yang mampu memberikan pelayanan yang rendah hati dan mau melayani orang lain tanpa

²⁰ Oemar Hamalik, *Pengembangan Kurikulum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), 28.

²¹ Jum Hartati, Happy Fitria, Rohana, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru" *Jurnal Al-Qiyam* Vol. 1 No. 1 (2020), 149.

memperhatikan perbedaan individual dalam keadaan apa yang orang lain lakukan dan tidak mengakui kelebihan orang lain.

Pemimpin adalah mereka yang siap menerima kelebihan orang lain dan memuji keberhasilan mereka, bahkan apabila bawahannya memiliki keunggulan yang tidak dia miliki. Apabila seorang Kepala sekolah merasa tersaingi oleh bawahannya, ini adalah indikasi dari kegagalannya. Perlu di sadari bahwa tidak ada seorangpun yang sempurna dan setiap orang memiliki kemampuan dan keahlian yang berbeda satu dengan yang lain. Apabila pemimpin tidak menyadari hal ini dapat dipastikan bahwa kepemimpinannya akan menghadapi kegagalan.²²

Kepemimpinan menurut Stephen P. Robbins mengemukakan *leadership as the ability to influence a group toward the achievement of goals* bahwa kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan berbagai tugas yang berhubungan dengan aktivitas anggota kelompok²³ peran manajemen melalui pekerjaan aktual para manajer dapat dikategorikan pada tiga hal berikut Stephen P. Robbins dan Mary

1. *Interpersonals Roles*

- a. Sebagai panutan
- b. Sebagai pimpinan
- c. Sebagai penghubung

2. *Informational Roles*

- a. Sebagai pengawas
- b. Sebagai penyebar berita
- c. Sebagai juru bicara (spokespearson)

²² Janse Tresia Leimen, Siti Zulaikha, dan Heru Santosa, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri Kota Ambon Provinsi Maluku", Jurnal Visipena Vol 11 No 2 (2020), 428.

²³ Sri Praptono, "Kepemimpinan dan Fungsi Integritasi", Majalah Ilmiah Inspiratif Vol.01. No. (2016). 23

3. Peran Pengambil Keputusan
 - a. Sebagai enterpreneur
 - b. Sebagai pengentas kendala
 - c. Sebagai pengalokasi sumber daya
 - d. Sebagai perunding

B. Kepala Sekolah

Kepala Sekolah adalah pemimpin tertinggi di Sekolah, pola kepemimpinannya sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu sekolah, seorang kepala sekolah harus mampu mengembangkan, mengarahkan, membimbing guru. Menurut Mulyasa dalam Muhammad Abdullah kepala sekolah adalah salah satu komponen pendidikan yang berperan penting dalam mengembangkan kualitas pendidikan, kepala sekolah juga sebagai penanggung jawab penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, Pembina tenaga pendidikan, pendayagunaan, sebagai pemeliharaan sarana dan prasarana dan juga sebagai supervisor untuk sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah juga harus menjadi inovator dalam mendorong serta membina setiap warga sekolah, serta harus memiliki ide atau gagasan yang baru untuk mengembangkan sekolah yang dipimpinnya.²⁴

Sedangkan menurut Daryanto kepala sekolah merupakan personil sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan yang ada di Sekolah.²⁵

Kepala sekolah mempunyai wewenang dan tanggung jawab terhadap seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya dengan dasar pancasila dan bertujuan untuk, diantaranya:

1. Meningkatkan kecerdasan dan keterampilan
2. Meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa
3. Mempertinggi budi pekerti
4. Memperkuat kepribadian

²⁴ Mukhammad Abdullah, *Manajemen dan Kepemimpinan dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah* (Kediri: IAIN Kediri Press, 2015), 230.

²⁵ Daryanto, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Penerbit, Rineka Cipta, 1998), 80

5. Mempertebal semangat kebangsaan dan cinta tanah air

Kepala Sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran jalannya sekolah secara teknis akademisi saja, akan tetapi segala kegiatan, keadaan lingkungan dengan kondisi dan situasinya serta hubungan dengan masyarakat di sekitar dan merupakan tanggung jawabnya pula.

Kepala sekolah mempunyai tugas merencanakan, mengorganisasikan, mengawasi, dan mengevaluasi seluruh kegiatan pendidikan di Sekolah dengan perincian sebagai berikut :

a) Mengatur proses belajar mengajar

1. Program tahun, semesteran, caturwulan berdasarkan kalender pendidikan
2. Jadwal pelajaran tahunan, per semesteran, per caturwulan termasuk penetapan jenis mata pelajaran atau keterampilan dan pembagian tugas baru
3. Program satuan pelajaran (teori dan praktek) berdasarkan buku kurikulum
4. Pelaksanaan jadwal satuan pelajaran (teori dan praktek) menurut alokasi waktu yang telah ditentukan berdasarkan kalender pendidikan
5. Pelaksanaan ulangan atau tes hasil evaluasi belajar untuk kenaikan dan EBTA
6. Penyusunan kelompok siswa berdasarkan norma kepengurusan
7. Penyusunan nama penilaian
8. Penetapan kenaikan kelas
9. Laporan kemajuan hasil belajar siswa
10. Penetapan dalam peningkatan proses belajar mengajar

b) Mengatur administrasi kantor

Menurut Dirawat, tugas kepala sekolah dalam bidang administrasi dapat digolongkan menjadi 6 bagian sebagai berikut:

1. Pengelolaan pelajaran merupakan dasar kegiatan dalam melaksanakan tugas pokok. Kegiatan yang berhubungan dengan pengelolaan seperti, menyusun jadwal pelajaran, mengatur kegiatan penilaian, melaksanakan norma-norma kenaikan kelas dan lain sebagainya
2. Pengelolaan kepegawaian yaitu menyelenggarakan urusan-urusan yang berhubungan dengan penyeleksian, pengangkatan, kenaikan pangkat, cuti, perpindahan dan pemberhentian anggota staf sekolah
3. Pengelolaan kesiswaan dalam bidang ini, yang nampak adalah perencanaan dan penyelenggaraan murid baru, pembagian murid atas tingkat-tingkat kelas atau kelompok, perpindahan dan keluar masuknya murid
4. Pengelolaan gedung dan halaman, pengelolaan ini menyangkut usaha-usaha perencanaan dan pengadaan, inventarisasi, pengaturan pemakaian pemeliharaan, rehabilitas perlengkapan, alat-alat material sekolah, keindahan dan kebersihan umum
5. Pengelolaan keuangan, dalam bidang ini menyangkut masalah gaji guru, staf sekolah, urusan penyelenggara otoritas sekolah, urusan uang sekolah dan uang alat-alat murid
6. Pengelolaan hubungan sekolah dan masyarakat, untuk memperoleh simpati dan bantuan dari masyarakat termasuk orang tua, murid-murid, dan untuk dapat menciptakan kerjasama antara sekolah dengan lembaga sosial.²⁶

²⁶ Muhammad Kristiawan, Dian Safitri & Rena Lestari. *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: Deepublish, 2017),19.

c) Mengatur hubungan dengan masyarakat.²⁷

Hubungan masyarakat dengan menjalin hubungan baik dengan orang tua siswa, komite sekolah, pemerintah daerah dan masyarakat luas

a. Indikator manajemen kepala sekolah

Manajemen kepala sekolah adalah seorang kepala sekolah dituntut untuk mampu merencanakan, menggerakkan hingga mampu mengevaluasi kerja bawahannya untuk mencapai tujuan bersama dan meningkatkan kualitas satuan pendidikan. Manajemen disini berkaitan dengan prinsip-prinsip manajemen, prinsip manajemen dibagi menjadi empat belas yaitu:²⁸

- 1). Pembagian kerja (*division of work*), yaitu pekerjaan harus dibagi menjadi unsur-unsur yang lebih kecil atau dispesialisasi, sehingga *output* (hasil kerja) karyawan dan efektifitas akan meningkat seiring dengan peningkatan kemampuan dan keahlian pada tugas yang diembannya,
- 2). Keseimbangan wewenang dan tanggung jawab (*authority and responsibility*), yaitu para manager memiliki wewenang dalam memerintahkan bawahan melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Setiap karyawan diberikan wewenang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tetapi suatu hal yang perlu diingat, wewenang tersebut berasal dari suatu tanggung jawab. Oleh karena itu, wewenang dan tanggung jawab harus seimbang, makin besar wewenangnya makin besar pula pertanggung jawabannya.
- 3). Disiplin (*discipline*), yaitu disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi, namun setiap organisasi memiliki cara yang berbeda-beda dalam menegakkan kedisiplinannya. Kedisiplinan

²⁷ Hasanah, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru", Journal Unib Vol 9 No 1 2015, 91.

²⁸ Daryanto dkk, *Pengantar Ilmu Manajemen dan Komunikasi* (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2013), 3-4.

merupakan dasar dari keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasinya.

- 4). Kesatuan komando (*unity of cummand*), yaitu berdasarkan prinsip kesatuan komando, Karyawan seharusnya hanya menerima perintah dari seorang atasan saja dan juga bertanggung jawab kepada satu atasan saja. Jika terlalu banyak atasan yang memberikan perintah, karyawan yang bersangkutan akan sulit untuk membedakan prioritasnya. Hal ini juga akan menimbulkan kebingungan dan tidak fokus pada tugas yang diberikannya.
- 5). Kesatuan arah (*unity of direction*), karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi harus memiliki tujuan dan arah yang sama dan bekerja berdasarkan rencana yang sama.
- 6). Mengutamakan kepentingan organisasi diatas kepentingan individu (*subordination of individual interests to the general interest*), yaitu kepentingan organisasi harus didahulukan dari kepentingan individu seorang karyawan termasuk kepentingan individu manajer itu sendiri.
- 7). Kompensasi yang adil (*remuneration*), yaitu salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah upah atau gaji yang didasarkan pada tugas yang dibebankannya. Kompensasi yang dimaksud ini dapat berupa finansial maupun non finansial.
- 8). Sentralisasi (*centralization*), yaitu seorang pemimpin atau manajer harus mengadopsi prinsip sentralisasi yang seimbang (bukan sentralisasi penuh ataupun desentralisasi penuh). Hal ini dikarenakan sentralisasi penuh (*complete centralization*) akan mengurangi peranan bawahan dalam suatu organisasi, sedangkan disentralisasi akan menimbulkan kesimpangsiuran dalam pengambilan keputusan. Wewenang tertentu harus didelegasikan sebanding dengan tanggung jawab yang diberikan.

- 9). Rantai skalar (*scalar chain*), yaitu rantai skalar adalah garis wewenang dari atas sampai ke bawah. Setiap karyawan harus menyadari posisi mereka di dalam hirarki organisasi. Garis wewenang ini akan menunjukkan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya.
- 10). Tata tertib (*order*), yaitu tata tertib memegang peranan yang penting dalam bekerja karena pada dasarnya semua orang tidak dapat bekerja dengan baik dalam kondisi yang kacau dan tegang. Selain itu, untuk meningkatkan efisien dalam bekerja, fasilitas dan perlengkapan kerja harus disusun dengan rapi dan bersih.
- 11). Keadilan (*equity*), yaitu manajer harus bertindak secara adil terhadap semua karyawan. Peraturan dan perjanjian yang telah ditetapkan harus ditegakkan secara adil sehingga moral karyawan dapat terjaga dengan baik.
- 12). Stabilitas kondisi karyawan (*stability tenure of personnel*), yaitu mempertahankan karyawan yang produktif merupakan prioritas yang penting dalam manajemen. Manajer harus berusaha untuk mendorong dan menciptakan loyalitas karyawan terhadap organisasi.
- 13). Inisiatif (*initiative*), yaitu karyawan harus diberikan kebebasan untuk berinisiatif dalam membuat dan menjalankan perencanaan, tentunya harus dengan batasbatas wewenang dan tanggung jawab yang diberikan.
- 14). Semangat kesatuan (*esprits de corps*), dalam prinsip ini, manajemen harus selalu berusaha untuk mengembangkan dan meningkatkan semangat kesatuan tim.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator manajemen kepemimpinan kepala sekolah adalah: 1. pembagian kerja 2. keseimbangan wewenang 3. disiplin 4. kesatuan komando 5. kesatuan arah 6. mengutamakan kepentingan organisasi 7. kompensasi yang adil 8. sentralisasi 9. rantai skalar 10.

tata tertib 11. keadilan 12. stabilitas kondisi karyawan 13. inisiatif dan 14. semangat kesatuan.

C. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemah dari bahasa Inggris yaitu kata *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.²⁹ Kinerja guru menurut Burhanudin, mengemukakan bahwa kinerja guru adalah gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru.³⁰ Jika diaplikasikan dalam dunia pendidikan maka kinerja disini merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seluruh warga di lembaga pendidikan yang bersangkutan dengan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan kelembagaan yang telah ditetapkan.

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di Sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di Sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.³¹ Sedangkan menurut Mangkunegara istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang) yaitu segala sesuatu/hasil kerja seseorang dilihat berdasarkan kualitas dan kuantitasnya. Memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan dan melaksanakan tugasnya dengan maksimal.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Mangkunegara dibagi 2 yaitu

²⁹ Barnawi dan Muhammad Arifin, *Instrumen Pembinaan Dan Penilaian Kinerja Guru Profesional* (Jakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 11.

³⁰ Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* (Jakarta: Bumi aksar, 2007),1.

³¹ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 47.

1. Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis kemampuan (*Ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*) yang artinya setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda, atau sesuai dengan keterampilan dan jabatan yang dimilikinya, tidak hanya karyawan, kepala sekolah harus bisa mengenali kemampuan serta keahlian yang dimiliki gurunya, dengan penempatan yang sesuai dengan bidang yang diampuh ketika kuliah maka guru akan lebih maksimal dalam mengajar, jika guru di tempatkan di tempat yang salah (tidak sesuai bidang) maka potensi yang dimiliki guru tidak bisa berkembang dengan maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan serta memiliki tujuan yang ingin dicapai, atau sikap yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi membentuk sikap (*Attitude*) seseorang dalam menghadapi situasi kerja.

Seseorang bisa termotivasi dari mana saja, baik dari atasan, teman, lingkungan, atau hal-hal yang tidak disengaja untuk melihatnya. Tidak hanya di dasari dengan melihat tetapi juga ada keinginan dari dalam diri seseorang untuk mengubah cara berfikirnya dan akan melakukan suatu pekerjaan yang luar biasa.

Guru memiliki tugas yang sangat penting dalam proses belajar mengajar, seorang guru harus memiliki sikap professional yang tinggi. Menurut Undang-Undang No 14 tahun 2005 pasal 20, tugas atau kewajiban guru, antara lain:³²

- a. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- b. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

³² Ibid., 54.

- c. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, latar belakang keluarga, status sosial ekonomi peserta didik.
- d. Menjunjung tinggi peraturan per undang-undangan, hukum, kode etik, nilai-nilai agama dan etika.
- e. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan.

Untuk mengukur kinerja guru dapat digunakan beberapa indikator mengenai kinerja, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan.³³ Indikator kinerja menurut Robbins yaitu:

1. Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan secara individu maupun sekelompok karyawan sesuai dengan standar bekerja serta terpenuhinya target di unit kerja.
3. Ketepatan Waktu, tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Sedangkan Hamzah B. Uno diklasifikasikan menjadi lima yaitu:³⁴

- 1) Kualitas kerja, meliputi perencanaan program pengajaran dengan tepat, penilaian hasil belajar, hati-hati dalam penyampaian materi, penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran.
- 2) Kecepatan atau ketepatan kerja, meliputi menerapkan hal-hal baru atau update dalam pembelajaran, memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik siswa, menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik.
- 3) Inisiatif dalam bekerja, meliputi penggunaan media pembelajaran, menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, mengadministrasikan

³³ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Dan Praktik* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 208.

³⁴ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya, Analisis Di Bidang Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 93.

sekolah dengan baik, menciptakan hal-hal baru yang lebih efektif dalam menata administrasi sekolah.

- 4) Kemampuan Kerja, meliputi kemampuan dalam memimpin kelas, kemampuan mengelola KBM, mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa, menguasai landaskan pendidikan.
- 5) Komunikasi, diantaranya dapat melaksanakan bimbingan belajar, mengkomunikasikan hal yang baru dalam pembelajaran, menggunakan berbagai teknik dalam pengelolaan KBM, terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.

2. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru

Kinerja guru adalah salah satu faktor pendukung dalam proses pembelajaran yang bermutu, seorang guru harus memiliki sistem kerja yang bagus dan mampu mengantarkan siswa untuk lebih berprestasi dan mampu bersaing di dunia luar. Kinerja guru harus mampu mewujudkan peningkatan kegiatan belajar mengajar yang kondusif, tentunya memerlukan berbagai pengetahuan, ketrampilan, dan sikap harus dikembangkan dan ditingkatkan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah ³⁵

- 1) Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar.
- 2) Pengetahuan adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya, jika seseorang kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

³⁵ Kasmir, *Manajemen Sumber*.,208.

- 3) Rancangan kerja, jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- 4) Kepribadian, dimana seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat mengerjakan pekerjaan secara sungguh-sungguh dengan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
- 5) Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika seseorang memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka orang tersebut akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
- 6) Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Gaya kepemimpinan merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
- 8) Budaya organisasi merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
- 9) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- 10) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.
- 11) Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
- 12) Komitmen adalah kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Menurut Barwani dan Arifin kinerja guru tidak dapat terbentuk begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu faktor internal dan external, faktor internal adalah faktor yang dimiliki guru itu sendiri dan faktor external yaitu faktor yang berasal dari luar guru seperti gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik.³⁶

C. Peran kepala sekolah terhadap kinerja guru

Keberhasilan atau peningkatan kinerja guru dapat dilihat dari berbagai faktor, dalam hal ini menurut Supardi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain: lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan.³⁷ Dari beberapa faktor tersebut menurut peneliti yang paling dominan adalah perilaku manajemen. Perilaku manajemen di sini berhubungan dengan bagaimana seorang manajer mengelola lembaga yang dipimpinnya.

Menurut Mulyasa dalam Rusydi Ananda peran kepala sekolah adalah sebagai berikut: (1) kepala sekolah sebagai edukator, (2) kepala sekolah sebagai manajer (3) kepala sekolah sebagai administrator (4) kepala sekolah sebagai supervisor (5) kepala sekolah sebagai leader (6) kepala sekolah sebagai inovator (7) kepala sekolah sebagai motivator, berikut penjelasannya:³⁸

1. Kepala sekolah sebagai edukator

Sebagai edukator kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan guru. Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi

³⁶ Barnawi dan Arifin, *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media) tt.

³⁷ Supardi, *Kinerja Guru.*, 50.

³⁸ Rusydi Ananda, *Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan* (Medan: LPPPI, 2018),

profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Pengalaman semasa menjadi guru, menjadi wakil kepala sekolah, atau menjadi anggota organisasi kemasyarakatan sangat mempengaruhi kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya demikian halnya pelatihan dan penataran yang pernah diikutinya.

Kepala sekolah sebagai edukator harus memiliki kemampuan membimbing guru, membimbing tenaga kependidikan nonguru, membimbing peserta didik, mengembangkan tenaga kependidikan, mengikuti perkembangan iptek dan memberi contoh mengajar.

2. Kepala sekolah sebagai manajer

Kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan fungsi dan perannya dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya dengan baik yang diwujudkan dalam kemampuan menyusun program sekolah, organisasi personalia, memberdayakan tenaga kependidikan, dan mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal.

Kemampuan menyusun program sekolah harus diwujudkan dalam:

1. Pengembangan program jangka panjang, baik program akademis maupun non akademis yang dituangkan dalam kurun waktu lebih dari lima tahun.
2. Pengembangan program jangka menengah, baik program akademis maupun non akademis yang dituangkan dalam kurun waktu tiga sampai lima tahun.
3. Pengembangan program jangka pendek, baik program akademis maupun non akademis yang dituangkan dalam kurun waktu satu tahun.

3. Kepala sekolah sebagai administrator

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumen seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan.

4. Kepala sekolah sebagai supervisor

Kepala sekolah sebagai supervisor diwujudkan dalam kemampuan menyusun dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Kemampuan menyusun program supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam penyusunan program supervisi kelas, pengembangan program supervisi untuk kegiatan ekstrakurikuler, pengembangan program supervisi perpustakaan, laboratorium, dan ujian. Sedangkan kemampuan memanfaatkan hasil supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam pemanfaatan hasil supervisi untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan pemanfaatan hasil supervisi untuk mengembangkan sekolah.

5. Kepala sekolah sebagai leader

Kepala sekolah sebagai leader, harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Kepribadian kepala sekolah sebagai leader, akan tercermin dalam sifat-sifat jujur,

percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil dan teladan.

6. Kepala sekolah sebagai innovator

Kepala sekolah sebagai inovator harus mampu mencari, menemukan dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah. Gagasan baru tersebut misalnya *moving class*. *Moving class* adalah mengubah strategi pembelajaran dari pola kelas tetap menjadi kelas bidang studi, sehingga setiap bidang studi memiliki kelas tersendiri, yang dilengkapi dengan alat peraga dan alat-alat lainnya. *Moving class* ini bisa dipadukan dengan pembelajaran terpadu, sehingga dalam suatu laboratorium bidang studi dapat dijaga oleh beberapa orang guru (fasilitator) yang bertugas memberikan kemudahan kepada peserta didik dalam belajar.

7. Kepala sekolah sebagai motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar (PSB).

Seorang manager mempunyai peran yang menentukan dalam pengelolaan sekolah, berhasil tidaknya tujuan sekolah dapat mempengaruhi bagaimana kepala sekolah menjalankan fungsi manajemen. Fungsi manajemen tersebut diantaranya perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Senada dengan Mulyasa menurut Ngalim Purwanto ada sepuluh macam peran kepala sekolah yaitu: sebagai perencana, pelaksana, seorang yang ahli, mengawasi hubungan antar anggota, mewakili kelompok, memberikan apresiasi serta hukuman, bertindak sebagai penengah, tanggung jawab, sebagai seorang pencipta dan

sebagai seorang ayah. Penjabarannya tentang peran kepala sekolah adalah sebagai berikut:³⁹

1. Sebagai perencana

Dalam suatu lembaga pendidikan peran kepala sekolah sangat dibutuhkan dalam mengembangkan suatu lembaga pendidikan, untuk mencapai tujuan tersebut ada beberapa hal yang harus dilakukan oleh kepala sekolah, seperti perencanaan suatu program sekolah. Program sekolah tidak akan bisa berjalan dengan maksimal jika perencanaan yang dibuat kepala sekolah tidak matang, sehingga kepala sekolah harus memiliki perencanaan yang baik dan bagus dalam mengembangkan sekolah yang dipimpinnya, sebab dengan perencanaan yang bagus maka sekolah itu akan berkembang dengan pesat.

2. Sebagai pelaksana

Seorang pemimpin tidak boleh memaksakan kehendaknya kepada anggotanya, dalam hal ini seorang pemimpin harus mengayomi, melaksanakan program atau rencana yang sudah disusun bersama, menurut Al Ghozali pemimpin dan kepemimpinan harus dipahami dan dihayati oleh setaip manusia, sebagai seorang manusia yang diciptakan oleh Allah SWT harus menjadi khalifah dimuka bumi sebagai mana dalam Al-Quran Allah berfirman

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۙ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا
 مَنْ يُّفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۙ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا
 لَا تَعْلَمُوْنَ

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”. Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman:

³⁹ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), 65

“Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak engkau ketahui”.
(Q.S. Al Baqarah: 30)⁴⁰

Ayat diatas menunjukkan bahwa seorang pemimpin memiliki tugas yang sangat berat, yaitu mengatur, mengurus, menyelesaikan permasalahan. Hal ini menunjukkan bahwa peran kepala sekolah tidak bisa lepas dari perencanaan dalam pendidikan, melaksanakan tanggung jawab dan harus mampu menyelesaikan permasalahan yang ada di dalam sekolah.

3. Sebagai seseorang yang ahli

Sebagai seorang yang diberikan amanah untuk memimpin suatu lembaga pendidikan maka seorang pemimpin harus memiliki kemampuan atau keahlian yang mendukung tugas jabatan yang diembannya. Seperti juga seorang kepala sekolah harus memiliki keahlian dalam memimpin sekolahnya, jika seorang kepala sekolah tidak memiliki keahlian maka sekolah itu tidak akan bisa maju dan berkembang. Dalam hal ini ayat Alquran yang ada hubungannya adalah

فَلْيَقُومِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۖ سَوْفَ تَعْلَمُونَ ۗ

Katakanlah: ”Hai kaumku, bekerjalah sesuai keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), kelak kamu akan mengetahui, (Q.S. Az Zumar: 39)⁴¹

وَيَقُومِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۖ سَوْفَ تَعْلَمُونَ ۗ مَنْ يَأْتِيهِ عَذَابٌ يُخْزِيهِ وَمَنْ هُوَ كَاذِبٌ ۖ وَارْتَقِبُوا إِنِّي مَعَكُمْ رَقِيبٌ

Dan (Dia berkata): "Hai kaumku, berbuatlah menurut kemampuanmu, Sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui siapa yang akan ditimpa azab yang menghinakannya dan siapa yang berdusta. dan tunggulah azab (Tuhan), Sesungguhnya akupun menunggu bersama kamu." (Q.S. Huud: 93)⁴²

⁴⁰ Alquran, al-Baqarah (2): 30.

⁴¹ Ibid., Az-zumar (39): 39.

⁴² Ibid., Huud (11): 93.

4. Mengawasi hubungan antar anggota

Sebagai seorang kepala sekolah harus mampu menjaga hubungan yang baik dengan guru, tenaga kependidikan maupun siswanya, dengan menciptakan hubungan yang baik dengan anggota tersebut, maka lingkungan sekolah akan menjadi harmonis tanpa ada perselisihan antar guru. Kepala sekolah juga harus mampu menjaga nama baik gurunya dengan tidak memberikan teguran atau menjatuhkan nama baik di hadapan guru yang lain, dengan demikian akan menciptakan iklim yang baik, dengan terciptanya iklim yang baik maka akan membuat warga sekolah menjadi nyaman dalam bekerja. Ketika seorang guru itu memiliki rasa nyaman dalam bekerja maka mengajarnya pun akan baik dan bisa membawa peserta didiknya memiliki prestasi.

5. Mewakili kelompok

Kepala sekolah tidak boleh mengambil keputusan atas dasar kekeluargaan atau atas dasar satu kelompok yang disukai serta tidak boleh pilih kasih dalam memberikan keputusan. Sebagai kepala sekolah harus bersikap adil kepada semua guru, baik itu guru yang disukai maupun tidak, dengan memiliki sikap yang adil maka kepala sekolah bisa menjadi penengah untuk anggotanya yang memiliki masalah satu sama lain.

6. Memberikan apresiasi

Pemberian apresiasi merupakan salah satu cara kepala sekolah untuk meningkatkan semangat yang dimiliki oleh guru, dengan pemberian apresiasi guru menjadi termotivasi untuk lebih aktif, kreatif dan inovatif. Seorang guru jika semangat mengajarnya tinggi, maka akan berdampak pada prestasi peserta didik yang di ajarinya.

7. Bertindak sebagai penengah

Seorang kepala sekolah harus bersikap adil kepada semua warga sekolah yang dipimpinnya, tidak boleh pilih kasih dalam memutuskan segala sesuatu, harus mengetahui mana yang haq dan

yang batil, hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Shad yaitu :

يٰدَاوُدْ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِى الْاَرْضِ فَاَحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ
الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ
شَدِيْدٌۢ بِمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ

Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah SWT.” Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah SWT (Q.S. Shad: 26)⁴³

8. Bertanggung jawab

Bertanggung jawab merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Seorang kepala sekolah harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, dengan tanggung jawab ini akan menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif dan akan menjadi suri tauladan yang baik untuk semua warga sekolah yang dipimpinya.

9. Sebagai seorang pencipta atau memiliki cita-cita

Seorang pemimpin harus memiliki tujuan atau cita-cita yang dimiliki untuk mengembangkan sekolah yang dipimpinya, dengan demikian maka harus jelas mau kemana arah dan tujuan pendidikan, hal ini sesuai dengan firman Allah yang mengatakan bahwa

مَنْ كَانَ يُرِيْدُ الْحَيٰوةَ الدُّنْيَا وَزَيَّنَّتْهَا نُوْفًاۙ اِلَيْهِمْ اَعْمَالُهُمْ فِيْهَا وَهُمْ فِيْهَا لَا
يُحْسَبُوْنَ

Barangsiapa menghendaki kehidupan dunia dan perhiasannya, niscaya kami berikan kepada mereka balasan pekerjaan mereka di dunia dengan sempurna dan mereka di dunia itu tidak akan dirugikan. (Q.S. Huud:15)⁴⁴

⁴³ Ibid., Shad (38):26.

⁴⁴ Ibid., Huud (11): 15

10. Sebagai seorang ayah.

Seorang pemimpin/ kepala sekolah harus memiliki sikap seperti seorang ayah, dengan memiliki sikap seperti ini maka akan memandang karyawan itu sebagai seorang anak yang membutuhkan bimbingan serta arahan untuk dapat menjalankan tugas yang diberi.

D. Prestasi Siswa

1. Pengertian Prestasi Siswa

Menurut Nana Sudjana, prestasi belajar adalah kemampuan yang dimiliki siswa setelah ia menerima pengalaman belajar.⁴⁵ Prestasi belajar adalah penilaian hasil usaha kegiatan belajar yang dinyatakan dalam bentuk simbol angka, huruf maupun kalimat yang mencerminkan hasil yang sudah dicapai oleh peserta didik.⁴⁶

Sedangkan menurut Muhibbin Syah Prestasi adalah tingkat keberhasilan siswa mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam sebuah program. Prestasi itu tidak mungkin dicapai oleh seseorang selama ia tidak melakukan kegiatan dengan sungguh-sungguh.⁴⁷

kepala sekolah merupakan garda depan untuk menggerakkan kegiatan dan menetapkan target sekolah. Untuk itu kepala sekolah memiliki peranan yang menentukan dalam pengelolaan sekolah, berhasil tidaknya tujuan sekolah bergantung pada bagaimana kepala sekolah menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi-fungsi manajemen tersebut adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.⁴⁸

2. Faktor – faktor yang memengaruhi prestasi siswa

Pengenalan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar penting sekali, artinya dalam rangka membantu murid dalam

⁴⁵ Nana Sudjana, *Penelitian Hasil Belajar Mengajar* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 1991), 22.

⁴⁶ M Fathurohman dan Sulistyorini, *Belajar dan Pembelajaran* (Yogyakarta : Teras, 2012), 213.

⁴⁷ Muhibbin Syah, *Psikologi Belajar* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), 141.

⁴⁸ Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2010), 16.

mencapai prestasi belajar yang sebaik-baiknya. Menurut Muhibbin Syah Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar dibagi menjadi 2 yaitu:⁴⁹

1. Faktor internal, yang meliputi:
 - a. Faktor jasmaniah, seperti penginderaan, pendengaran, struktur tubuh dan lainnya
 - b. Faktor psikologis, seperti kecerdasan, bakat, minat, dan motivasi.
 - 1) Kecerdasan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi belajar siswa, siswa yang memiliki intelegensi tinggi akan lebih berhasil dari pada yang mempunyai intelegensi rendah. Intelegensi adalah kecakapan yang terdiri dari 3 jenis kecakapan yaitu kecakapan untuk menghadapi dan menyesuaikan ke dalam situasi yang baru dengan cepat dan efektif, menggunakan konsep-konsep yang abstrak secara efektif, mengetahui relasi dan mempelajarinya dengan cepat.
 - 2) Bakat adalah pada umumnya diartikan sebagai kemampuan bawaan, sebagai potensi yang masih perlu dikembangkan dan dilatih agar dapat terwujud dan terelisasikan dengan nyata.⁵⁰ Bakat (aptitude) mengandung makna bahwa kemampuan bawaan merupakan potensi (potential ability) yang masih perlu adanya pengembangan dan latihan yang lebih lanjut. Karena sifatnya yang masih potensial atau masih laten, maka bakat merupakan potensi yang masih memerlukan ikhtisar pengembangan dan pelatihan secara serius dan sistematis agar dapat terwujud.⁵¹
 - 3) Minat adalah sesuatu yang muncul karena keinginan sendiri Menurut Crow dan Crow yang dikutip oleh Djaali bahwa

⁴⁹ Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001), 132.

⁵⁰ Utami Munandar, *Mengembangkan Bakat dan Kreativitas Anak Sekolah Penuntun bagi Orang Tua dan Guru* (Jakarta: Gramedia, 1992), 17.

⁵¹ Mohammad Ali, *Psikologi Remaja* (Bandung: Bumi Aksara, 2017), 78.

minat berhubungan dengan gaya gerak yang mendorong seseorang untuk menghadapi atau berurusan dengan orang, benda, kegiatan, pengalaman yang dirangsang oleh kegiatan itu sendiri.⁵² Minat sangat besar pengaruhnya terhadap prestasi belajar, karena bila pelajaran yang di sukai siswa maka siswa itu akan sungguh-sungguh dalam belajar dan sebaliknya jika siswa itu tidak menyukai pelajaran biasanya siswa tidak akan serius dalam belajar.

4) Motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat didalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan, mengorganisasikan tingkah lakunya. Seseorang yang belajar dengan motivasi yang kuat akan melaksanakan kegiatan dengan sungguh-sungguh, penuh semangat dan sebaliknya motivasi yang lemah tidak akan bisa menggerakkan manusia untuk melalukan pekerjaan. Motivasi biasanya erat sekali hubunganya dengan tujuan yang akan dicapai. Motivasi berfungsi untuk menimbulkan, mengarahkan hingga mempengaruhi setiap usaha serta kegiatan dan perbuatan seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Faktor eksternal, yang meliputi:

1) Faktor lingkungan keluarga adalah di mana di sini setiap anak bisa berinteraksi dengan keluarganya seperti orang tua, kakak maupun adik. Di dalam rumah seorang anak mempunyai banyak waktu untuk mengembangkan prestasinya, anak itu akan berhasil jika didukung dengan keluaraga yang harmonis.

2) Faktor Sekolah

Sekolah adalah lingkunga kedua yang berperan besar dalam pengembangan peserta didik untuk mencapai keberhasilan dalam belajar. Di dalam sekolah ada beberapa aspek yang sangat berpengaruh

⁵² Djaali, *Psikologi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), 121.

besar dalam prestasi belajar yaitu guru, alat atau media, kondisi gedung dan kurikulum

3) Faktor lingkungan masyarakat

Lingkungan masyarakat merupakan salah satu faktor eksternal yang juga berpengaruh terhadap prestasi belajar. Menurut Slameto lingkungan masyarakat yang dapat menghambat kemajuan belajar anak yaitu media massa, teman bergaul, lingkungan tetangga, aktivitas di lingkungan masyarakat.

3. Indikator Prestasi Belajar

Indikator prestasi belajar sangat penting dalam mengetahui apakah prestasi belajar siswa sudah memenuhi prinsip efisiensi dan efektif sehingga tujuan dapat tercapai. Prestasi belajar merupakan kemampuan siswa yang meliputi 3 aspek yaitu kognitif, afektif, dan psikomotorik.⁵³

1) Kognitif

Hasil belajar dalam tingkatan ini merupakan hasil belajar yang tertinggi. Dalam hal ini aspek kognitif dapat dikelompokkan menjadi 6 tingkatan, yaitu: tingkat pengetahuan, tingkat pemahaman, tingkat penerapan, tingkat analisis, tingkat sintesis, dan tingkat evaluasi.

2) Afektif

Aspek afektif ialah ranah berfikir yang meliputi watak perilaku seperti perasaan, minat, sikap, emosi, atau nilai. Prestasi yang bersifat afektif yaitu meliputi penerimaan sambutan, apresiasi (sikap menghargai), internalisasi (pendalaman), karakterisasi (penghayatan). Misalnya seorang siswa dapat menunjukkan sikap menerima atau menolak terhadap suatu pernyataan dari permasalahan atau mungkin siswa menunjukkan sikap berpartisipasi dalam hal yang dianggap baik.

⁵³ Donni Juni Priansa, *Kinerja Dan Profesionalisme Guru* (Bandung: Alfabeta, 2014), 150.

3) Psikomotorik

Aspek psikomotorik merupakan aspek yang berhubungan dengan olah gerak seperti yang berhubungan dengan otot-otot syaraf misalnya lari, melangkah, menggambar, berbicara, membongkar peralatan atau memasang peralatan dan lain sebagainya. Siswa yang telah mencapai dasar pada ranah ini mampu melakukan tugas dalam bentuk keterampilan sesuai dengan standar atau kriteria.

Prestasi belajar akan terlihat berdasarkan perubahan perilaku sebelum dan sesudah belajar peserta didik. Hal tersebut pada dasarnya dapat dijadikan tolak ukur berhasil atau tidaknya suatu kegiatan belajar mengajar. Menurut Supardi indikator yang dapat digunakan untuk mengukur prestasi belajar siswa adalah hasil belajar yang dicapai siswa. Hasil belajar yang dimaksudkan di sini adalah pencapaian prestasi belajar yang dicapai siswa dengan kriteria atau nilai yang telah ditetapkan.⁵⁴

⁵⁴ Supardi, *Sekolah Efektif Konsep Dasar Dan Praktiknya* (Jakarta: Grafindo Persada, 2013), 137 -138.