

Penilaian Autentik Pimpinan Menggunakan Analisis Varians untuk Pengambilan Keputusan

Author:

Isak Iskandar¹
Eni Nur'aeni²
Yayan Muzayyan³
Diah Sa'adiah⁴

Afiliation:

Universitas Sultan Maulana
Hasanuddin Banten^{1,2,3,4}

Corresponding email

isak.iskandar@uinbanten.ac.id

Histori Naskah:

Submit: 2025-04-19
Accepted: 2025-06-25
Published: 2025-08-27



This is an Creative Commons License This
work is licensed under a Creative
Commons Attribution-NonCommercial
4.0 International License

Abstrak:

Seorang pemimpin memegang tanggung jawab penuh atas segala risiko yang terjadi dalam lembaga yang dipimpinnya. Setiap kebijakan yang diambil merupakan hasil dari proses evaluasi yang matang. Dalam konteks kepemimpinan, penilaian autentik yang dilakukan oleh pimpinan dapat menjadi dasar penting dalam pengambilan keputusan strategis. Hal ini bertujuan agar keputusan yang diambil tidak hanya tepat sasaran, tetapi juga mampu mencapai tujuan organisasi secara efektif. Keterlibatan bawahan dalam proses pengambilan keputusan juga menjadi langkah bijak, karena dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap keputusan tersebut dan menjadikan mereka bagian dari proses kontrol dalam pelaksanaan tugas. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis varians satu jalur (ANOVA) pada beberapa kelompok Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) di Provinsi Banten. Data diperoleh melalui penyebaran angket yang menghasilkan distribusi sebagai berikut: Sangat Setuju (34,13%), Setuju (37,38%), Netral (17,69%), Tidak Setuju (7,69%), dan Sangat Tidak Setuju (3,13%). Berdasarkan hasil uji ANOVA satu jalur dengan nilai $F_{hitung} = 3,38$ dan $F_{tabel} = 2,11$, diperoleh hasil bahwa $F_{hitung} \geq F_{tabel}$. Dengan demikian, H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara penilaian autentik pimpinan terhadap pengambilan keputusan dalam forum MKKS di Provinsi Banten. Hasil ini menunjukkan pentingnya kehadiran penilaian autentik sebagai salah satu indikator keberhasilan kepemimpinan dalam konteks pendidikan.

Kata kunci: ANOVA; Autentik; Keputusan; Kepemimpinan; Penilaian

Pendahuluan

Secara etimologis, istilah *pimpinan* berakar dari kata dasar *pimpin* yang bermakna mengarahkan atau menuntun. Ketika mendapat imbuhan *-an*, maknanya bergeser menjadi sosok yang memegang tanggung jawab utama sekaligus pihak yang menanggung konsekuensi atas dinamika suatu lembaga atau institusi (Widyatmoko, 2023). Dalam perspektif lain, kepemimpinan dipandang sebagai kombinasi karakteristik personal yang memungkinkan individu mendorong pihak lain dalam menyelesaikan kewajibannya. Proses ini berjalan melalui mekanisme interaksi sosial yang efektif, meski setiap individu membawa latar perbedaan, dengan tujuan akhir mengoordinasi potensi manusia menuju tercapainya sasaran kolektif (Novika et al., 2023).

Dalam ajaran agama, sebagaimana terekam dalam sebuah hadis, ditegaskan bahwa setiap manusia pada hakikatnya telah ditakdirkan sebagai pemimpin. Predikat tersebut melekat tanpa mempertimbangkan jabatan formal, jumlah bawahan, tingkat pendidikan, asal-usul etnis, ataupun pendapatan bulanan.

Kepemimpinan merupakan kodrat yang menyertai kehidupan manusia, baik dalam lingkup organisasi, keluarga, maupun pengendalian diri secara personal. Karena itu, setiap orang dituntut tampil sebagai teladan, mampu memberikan perlindungan, serta menjadi pengayom bagi pihak yang berada dalam tanggung jawabnya. Lebih jauh, kepemimpinan dapat dipahami sebagai suatu relasi sosial yang ditandai oleh adanya pengaruh timbal balik antara pemimpin dengan anggota kelompok atau komunitas (Asyibli et al., 2025). Dengan demikian, pemimpin diposisikan sebagai figur yang berkompetensi untuk mengarahkan, mengendalikan, serta memengaruhi pola pikir, emosi, maupun tindakan orang lain agar selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan (Rahmi Aulia et al., 2024).

Setiap keputusan yang dihasilkan seorang pemimpin idealnya berlandaskan pada prinsip keadilan serta keseimbangan, sehingga arah kebijakan tetap sejalan dengan sasaran yang dituju dan tidak justru menjadi penghambat pencapaiannya. Sejalan dengan gagasan Fahmi (2013:6), Agus Prastyawan dan Yuni Lestari menegaskan bahwa proses pengambilan keputusan dapat dipetakan ke dalam empat tahapan pokok, yakni *intelligence*, *design*, *choice*, dan *implementation*. Tahap *intelligence* merujuk pada kegiatan menghimpun data dan informasi yang berguna untuk mengenali inti persoalan. Selanjutnya, *design* merupakan fase penyusunan rancangan solusi, di mana berbagai alternatif strategi pemecahan dievaluasi secara mendalam. Pada tahap *choice*, dilakukan proses pemilihan melalui analisis keunggulan dan kelemahan dari opsi yang tersedia, dengan tujuan menentukan alternatif paling optimal. Akhirnya, *implementation* mencakup langkah final berupa penetapan keputusan sekaligus pelaksanaannya dalam praktik nyata (Naufal & Dasawati, 2022).

Penilaian autentik (*authentic assessment*) dipahami sebagai bentuk pengukuran yang memiliki makna substantif terhadap segala usaha peningkatan capaian pembelajaran pada tiga ranah utama, yakni sikap (afektif), keterampilan (psikomotor), dan pengetahuan (kognitif) (Suharsih et al., 2024). Secara terminologis, *assessment* dapat disejajarkan dengan konsep pengukuran, evaluasi, ataupun pengujian, sedangkan istilah *autentik* merepresentasikan makna keaslian, keabsahan, validitas, maupun reliabilitas (Sriyanta, 2022). Dengan demikian, penilaian autentik secara konseptual memiliki bobot yang lebih signifikan karena menekankan keaslian serta menghindari unsur yang bersifat rekayasa. Dalam konteks kepemimpinan, penerapan penilaian autentik berfungsi sebagai instrumen pencegah kekeliruan dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini dimungkinkan karena pendekatan autentik berorientasi pada peristiwa faktual yang benar-benar terjadi di lapangan, dengan titik tekan pada validitas data dan reliabilitas informasi yang digunakan sebagai dasar pertimbangan.

Data yang terkumpul melalui angket responden dapat disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi kumulatif, kemudian dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan Analisis Varian (ANOVA) pada data numerik. Menurut Supardi U.S (2011:333), pendekatan ini relevan untuk penelitian eksperimen maupun *ex post facto* yang melibatkan satu variabel bebas (perlakuan) dan satu variabel terikat, dengan catatan variabel bebas tersebut terdiri atas lebih dari dua kelompok perlakuan yang dibandingkan.

Berdasarkan keterangan di atas, dapat dirumuskan masalahnya adalah bagaimana pengaruh penilaian autentik pimpinan terhadap pengambilan keputusan menggunakan analisis Varians? Dengan tujuan ingin mengetahui pengaruh penilaian autentik pimpinan terhadap keputusan yang diambil berdasarkan analisis varians, sehingga putusan yang diambil tepat dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Studi Literatur

Penelitian ini memiliki kebaruan (novelty) dalam pendekatan dan objek kajiannya. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya menggunakan penilaian autentik dalam konteks pembelajaran dan asesmen peserta didik (Wiggins, 1990), penelitian ini menerapkan konsep penilaian autentik untuk

mengevaluasi kinerja pimpinan dalam organisasi pendidikan, khususnya pada Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS). Pendekatan kuantitatif yang digunakan, yaitu Analisis Varians Satu Jalur (ANOVA), juga menjadi keunikan tersendiri, mengingat penilaian terhadap pimpinan selama ini lebih banyak bersifat subjektif dan kualitatif. Dengan ANOVA, hasil penilaian autentik dapat diuji secara statistik untuk mengetahui pengaruh signifikan terhadap pengambilan keputusan, sehingga meningkatkan objektivitas dan akuntabilitas proses evaluasi. Penelitian ini juga memperkaya literatur dengan mengintegrasikan penilaian autentik berbasis nilai dan perilaku, yang selama ini belum banyak digunakan dalam evaluasi pimpinan pendidikan. Berbeda dengan penelitian (Susanto, 2019) yang fokus pada penerapan penilaian autentik di pembelajaran siswa dan penelitian (Rohmah, 2022) yang menilai pengambilan keputusan pimpinan secara subjektif, penelitian ini menguji secara kuantitatif hubungan antara penilaian autentik pimpinan dan pengambilan keputusan menggunakan metode statistik yang dapat dipertanggungjawabkan.

Gap yang diangkat dalam penelitian ini adalah terbatasnya studi yang mengintegrasikan penilaian autentik berbasis nilai dan perilaku dengan metode statistik inferensial dalam konteks kepemimpinan. Sebagian besar penelitian terdahulu seperti (Sukardi, 2023) masih menggunakan pendekatan kualitatif tanpa uji pengaruh yang objektif. Penelitian ini mengisi kekosongan tersebut dengan memberikan alternatif evaluasi pimpinan berbasis data yang terukur.

Kebaruan (novelty) yang dihadirkan dalam penelitian ini terletak pada penggunaan penilaian autentik untuk mengevaluasi pimpinan pendidikan secara objektif, mengintegrasikan aspek nilai, perilaku, dan kinerja nyata, serta mendorong pengambilan keputusan berbasis data yang profesional. Selain itu, penggunaan ANOVA dalam konteks ini belum banyak ditemukan dalam penelitian sejenis, sehingga memberikan warna baru dalam pendekatan evaluasi kepemimpinan di lingkungan pendidikan. Penelitian ini juga memberikan kontribusi praktis dalam mengembangkan sistem pengambilan keputusan pimpinan yang berbasis data dan profesional, sebagaimana ditekankan oleh Northouse (2018) dalam teori kepemimpinannya. Dengan demikian, penelitian ini menjadi salah satu upaya integratif untuk menyatukan penilaian kualitatif dan analisis kuantitatif dalam meningkatkan kualitas manajemen pendidikan.

Menurut Kartono (1998:29), terdapat tiga teori yang menjelaskan bagaimana seorang pemimpin muncul, salah satunya adalah:

1. Teori Genetis, yang berpendapat bahwa:

- a. Pemimpin bukanlah hasil proses pembelajaran atau pembentukan, melainkan seseorang yang sudah terlahir dengan bakat dan kemampuan luar biasa sejak awal kehidupannya.
- b. Individu tersebut memang ditakdirkan untuk menjadi pemimpin dalam berbagai situasi dan kondisi khusus apapun yang dihadapinya.
- c. Secara filosofis, teori ini menganut pandangan deterministik, yakni keyakinan bahwa kepemimpinan sudah ditentukan sejak lahir dan tidak dapat diubah. Teori ini menggambarkan seorang yang memang sudah dipersiapkan oleh sang pencipta untuk menjadi pemimpin, tanpa ada yang bisa mencegahnya dan akan membawa segala resiko yang dihadapi.

2. Teori Sosial (berlawanan dengan Teori Genetis) mengemukakan pandangan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan bukanlah bawaan lahir, melainkan hasil dari proses pembentukan yang terstruktur melalui pendidikan, pelatihan, dan pembiasaan.

- b. Setiap individu memiliki peluang untuk tampil sebagai pemimpin apabila memperoleh persiapan yang memadai, dibekali pendidikan yang tepat, serta digerakkan oleh motivasi dan kehendak pribadi.

Teori ini menggambarkan seseorang yang dikembangkan untuk dijadikan pemimpin melalui persiapan dan perencanaan yang dibuat guna pencapaian tujuan yang disepakati sebelumnya.

3. Teori Ekologis atau Sintetis yang lahir sebagai respon terhadap dua teori sebelumnya, menekankan bahwa keberhasilan seseorang dalam memimpin ditentukan oleh kombinasi antara potensi bawaan dan faktor eksternal. Individu yang sejak lahir telah memiliki kecenderungan atau bakat kepemimpinan akan mampu berkembang apabila potensi tersebut diasah melalui pengalaman hidup, proses pendidikan yang terarah, serta didukung oleh kondisi lingkungan sosial yang sesuai (Anggraini Melisa et al., 2022). Dengan kata lain, kapasitas kepemimpinan telah melekat sejak awal kelahiran, kemudian diperkuat dengan bekal pengetahuan dan keterampilan yang relevan, sehingga pada akhirnya mampu menjawab kebutuhan serta tuntutan peran sebagai pemimpin di masa depan.

Seorang pemimpin dituntut memiliki kapasitas yang mampu mengarahkan lembaga atau instansi menuju keberhasilan, di mana efektivitas kepemimpinan dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Kompetensi tersebut tercermin, misalnya, pada kemampuannya menumbuhkan loyalitas dari rekan kerja sekaligus meneguhkan loyalitas dirinya pada kebaikan. Pemimpin ideal juga berperan sebagai pendidik bagi timnya, mewariskan nilai serta pengalaman berharga, memberi nasihat dan solusi atas persoalan yang muncul, serta tampil sebagai teladan dalam kedisiplinan sambil menegakkan aturan secara konsisten dalam setiap aktivitas. Lebih lanjut, Ishak Arip dan Tanjung (2003:23) menegaskan bahwa untuk mencapai tujuan sebagaimana telah dipaparkan—yakni memengaruhi, menguasai, serta memotivasi orang lain—praktik manajemen sumber daya manusia umumnya mengacu pada empat corak gaya kepemimpinan yang berbeda yakni:

1. Kepemimpinan Demokratis merupakan pola kepemimpinan yang berfokus pada upaya membangun moral kerja serta menumbuhkan rasa saling percaya antara pemimpin dan anggota.
2. Kepemimpinan Diktatorial atau Otoriter menggambarkan gaya memimpin yang menekankan pada kemampuan memaksakan kehendak, di mana seorang pemimpin mengonsolidasikan pengikut demi kepentingan diri sendiri atau kelompoknya, bahkan dengan kesediaan menanggung segala risiko yang muncul.
3. Kepemimpinan Paternalistik dipandang sebagai bentuk peralihan antara model demokratis dan otoriter. Meskipun keputusan akhir tetap berada di tangan pemimpin, penerapannya dilakukan dengan sentuhan unsur-unsur demokrasi. Pola ini sering dianalogikan sebagai kepemimpinan otoriter yang dikemas dalam wajah demokratis.
4. Kepemimpinan Laissez-Faire (Free Rein) merujuk pada gaya kepemimpinan yang sepenuhnya mendelegasikan pengelolaan manajemen sumber daya manusia kepada bawahan. Pemimpin dalam hal ini hanya menetapkan prinsip-prinsip umum sebagai pedoman, sementara pelaksanaan operasional sepenuhnya berada di tangan anggota.

Oleh karena itu, seorang pemimpin dituntut untuk senantiasa menampilkan teladan yang baik, sebab sikap tersebut akan menumbuhkan rasa nyaman dan membangun kepercayaan yang kokoh. Dampaknya, setiap kebijakan atau keputusan yang ditetapkan dapat diterima serta dilaksanakan secara optimal oleh para bawahan.

Selanjutnya, penilaian autentik dipahami sebagai model evaluasi yang memanfaatkan beragam instrumen pengukuran guna menilai capaian, kompetensi, motivasi, serta sikap yang tercermin melalui hasil karya maupun kinerja nyata. Dengan kata lain, penilaian ini menekankan pada implementasi langsung dari pengetahuan dan keterampilan dalam konteks kehidupan sehari-hari (Angkat et al., 2024). Kunandar (2015:25) menjelaskan bahwa penilaian autentik memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi pembeda dari bentuk evaluasi konvensional, yakni:

1. Evaluasi harus mencakup seluruh aktivitas yang sedang maupun telah dilakukan, baik dari sisi proses kerja maupun produk yang dihasilkan. Dengan demikian, penilaian diarahkan pada capaian nyata bawahan.
2. Proses penilaian dilaksanakan secara berkesinambungan, yakni ketika kegiatan berlangsung hingga setelahnya. Artinya, pimpinan perlu menilai kemampuan bawahan tidak hanya dari hasil akhir, tetapi juga dari jalannya aktivitas.
3. Instrumen evaluasi hendaknya bersumber dari berbagai cara dan informasi. Hal ini berarti data yang digunakan harus benar-benar menggambarkan kondisi faktual di lapangan.
4. Tes atau ujian hanyalah salah satu perangkat untuk mengumpulkan informasi. Oleh karena itu, penilaian terhadap capaian tertentu mesti dilakukan secara menyeluruh dan tidak semata-mata bergantung pada laporan formal.
5. Tugas yang diberikan harus relevan dengan konteks kehidupan sehari-hari, sehingga bawahan mampu mengekspresikan pengalaman yang dapat dipertanggungjawabkan secara autentik.
6. Prinsip utama evaluasi adalah menegakkan keadilan, bukan memperluas kekuasaan pimpinan. Dengan kata lain, penilaian dimaksudkan untuk mendorong perbaikan bersama dan pencapaian tujuan, bukan untuk mendiskreditkan pihak tertentu.

Lebih lanjut, Kunandar (2015:27) membeberkan sejumlah asas penting yang perlu ditegakkan dalam penerapan penilaian autentik. Pertama, objektivitas, yakni evaluasi harus didasarkan pada standar yang jelas serta bebas dari bias penilai. Kedua, integrasi, yang menuntut agar proses penilaian dirancang secara sistematis, menyatu dengan aktivitas yang berlangsung, dan dilakukan secara berkesinambungan. Ketiga, prinsip ekonomis, yaitu evaluasi harus dilaksanakan secara efisien baik dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, maupun pelaporan hasil. Keempat, transparansi, yang berarti prosedur, kriteria, dan dasar penentuan keputusan dapat diketahui serta dipahami oleh semua pihak terkait. Kelima, akuntabilitas, sehingga hasil penilaian dapat dipertanggungjawabkan baik secara internal maupun eksternal, mencakup teknik, prosedur, hingga output yang dihasilkan. Keenam, edukatif, yang dimaknai sebagai fungsi penilaian untuk memberikan pembelajaran sekaligus dorongan motivasi bagi yang dinilai.

Prinsip di atas sangat dibutuhkan untuk seorang pimpinan dalam mempertimbangkan keputusan yang akan diambil, sehingga keputusan itu akan membawa kebaikan untuk semua.

Berdasarkan kajian teori di atas peneliti berhipotesis terdapat pengaruh penilaian autentik pimpinan yang signifikan terhadap pengambilan keputusan. Dengan kata lain hipotesis yang diuji, yaitu:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh penilaian autentik pimpinan terhadap pengambilan keputusan.

H_1 : Terdapat pengaruh penilaian autentik pimpinan terhadap pengambilan keputusan.

Kriteria pengujianya terima H_0 , jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, dan tolak H_0 , jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan langkah awal menyusun distribusi frekuensi yang kemudian diturunkan menjadi distribusi frekuensi relatif. Distribusi ini berbentuk tabel yang memuat kumpulan data, di mana setiap nilai dikategorikan ke dalam interval kelas tertentu, dan masing-masing interval disertai angka frekuensi dalam bentuk persentase. Penyajian data melalui tabel dipandang efektif karena mempermudah interpretasi informasi yang terkandung. Dari sekian banyak format penyajian data, tabel distribusi frekuensi merupakan salah satu yang paling sering digunakan. Secara konseptual, distribusi frekuensi adalah tabel ringkasan yang memperlihatkan jumlah kemunculan item atau objek pada setiap kategori. Penyusunan tabel tersebut bertujuan menghadirkan informasi yang lebih terstruktur dan mendalam, sehingga pola data dapat dipahami secara lebih cepat dibandingkan hanya mengandalkan data mentah (Millah et al., 2023).

Tabel distribusi frekuensi sering disebut juga sebagai distribusi frekuensi relatif. Supardi U.S. (2012:40) dalam karyanya *Aplikasi Statistika dalam Penelitian* menjelaskan bahwa frekuensi relatif diperoleh dengan membagi frekuensi mutlak suatu data dengan jumlah keseluruhan frekuensi. Dengan kata lain, konsep ini menggambarkan proporsi antara jumlah kejadian tertentu dibandingkan dengan total kejadian, namun penyajiannya ditransformasikan ke dalam bentuk persentase (%) atau angka bersifat relatif. Melalui pendekatan ini, probabilitas terjadinya suatu peristiwa dapat dihitung dengan menggunakan rumus frekuensi relatif.

$$FR = (K/n) 100$$

Fr: Frekuensi Relatif

K: Banyak Kejadian

n: Jumlah keseluruhan distribusi frekuensi

Tahap berikutnya dilakukan analisis dengan menggunakan *one-way analysis of variance* (ANOVA satu jalur). Teknik ini dipilih karena data observasi hanya dipengaruhi oleh satu faktor, sehingga hasil pengujiannya mampu menyingkap hubungan kausalitas yang kemudian dirumuskan dalam hipotesis direksional, baik yang menunjukkan pengaruh positif maupun negatif. Dari setiap populasi yang berbeda, diambil sampel acak secara independen dengan ukuran masing-masing n_1 untuk populasi pertama, n_2 untuk populasi kedua, hingga n_k untuk populasi ke- k . Data yang diperoleh dari sampel tersebut dinotasikan sebagai Y_{ij} , yang mengacu pada data ke- j dari sampel yang berasal dari populasi ke- i .

Analisis varians satu jalur (*one-way ANOVA*) merupakan teknik pengujian yang hanya melibatkan satu variabel bebas. Secara lebih mendalam, metode ini diterapkan dalam penelitian dengan beberapa karakteristik berikut:

1. Terdapat satu variabel bebas yang terdiri atas dua atau lebih kategori, di mana kategori tersebut ditentukan peneliti secara sengaja (non-acak). Disebut demikian karena peneliti tidak berupaya memperluas hasil penelitian ke kategori lain di luar yang diteliti. Misalnya, variabel jenis kelamin yang hanya terbagi menjadi pria dan wanita, atau penelitian yang membandingkan efektivitas pengambilan keputusan pimpinan pada wilayah A, B, dan C tanpa bermaksud menggeneralisasikan ke daerah lain.
2. Perbedaan antar kategori atau level variabel bebas dapat berbentuk kualitatif maupun kuantitatif.

- Setiap responden atau subjek hanya termasuk ke dalam satu kategori dari variabel bebas tersebut, dan pemilihannya dilakukan secara acak dari populasi tertentu.

Uji ANAVA satu jalur bertujuan utama untuk mengkaji perbedaan rata-rata yang melibatkan lebih dari dua kelompok. Fungsi pokoknya adalah menguji sejauh mana hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Dengan kata lain, signifikansi temuan yang diperoleh menentukan apakah data sampel dapat merepresentasikan populasi secara layak. Apabila hasil uji menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa sampel yang digunakan mampu menggambarkan karakteristik populasi. Melalui ANAVA satu jalur, peneliti dapat melakukan perbandingan secara sistematis terhadap rata-rata dari tiga kelompok data atau lebih (Riduwan, 2008).

ANAVA sering kali disebut juga sebagai uji-F atau *Fisher Test*. Istilah variasi atau varian dalam konteks ini berakar dari konsep kuadrat rerata (*Mean Square*), yang secara matematis digunakan sebagai dasar perhitungan dalam analisis. Secara umum, perumusan uji ini dinyatakan melalui persamaan berikut:

$$KR = \frac{JK}{db}$$

Dimana: JK = jumlah kuadrat (*some of square*)
 db = derajat bebas (*degree of freedom*)

Menghitung nilai Anova atau F (F_{hitung}) dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{V_A}{V_D} = \frac{KR_A}{KR_D} = \frac{JK_A : db_A}{JK_D : db_D} = \frac{\text{varian antar group}}{\text{varian antar group}}$$

Varian dalam group dapat juga disebut Varian Kesalahan (Varian Galat). Dapat dirumuskan :

$$JK_A = \sum \frac{(\sum X_{Ai})^2}{n_{Ai}} - \frac{(\sum X_{\tau})^2}{N} \text{ untuk } db_A = A - 1$$

$$JK_D = (\sum X_{\tau})^2 - \sum \frac{(\sum X_{Ai})^2}{n_{Ai}} \text{ untuk } db_D = N - A$$

Dimana

$$\frac{(\sum X_{\tau})^2}{N} = \text{sebagai faktor koreksi}$$

N = Jumlah keseluruhan sampel (jumlah kasus dalam penelitian).

A = Jumlah keseluruhan group sampel.

Langkah-langkah Anava satu jalur yang akan diterapkan pada penelitian ini sebagai berikut :

- Sebelum perhitungan dilakukan, ditetapkan asumsi dasar bahwa data diperoleh secara acak, mengikuti distribusi normal, serta memiliki varians yang homogen.
- Merumuskan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) dalam bentuk pernyataan kalimat.
- Menyusun hipotesis tersebut dalam bentuk notasi statistik.
- Menyusun tabel data utama sebagai dasar perhitungan statistik.
- Menghitung derajat kebebasan untuk setiap sumber variasi, dengan formula: $db_{TR} = N - 1$, $db_A = k - 1$, $db_D = N - k$
- Menentukan jumlah kuadrat dari tiap sumber variasi, yaitu (JK_{TR}) (JK_A) (JK_D) dengan rumus :

$$JK_{TR} = (\sum y_{\tau})^2 - \sum \frac{(\sum y_{\tau})^2}{n_{\tau}}$$

$$JK_A = \sum \frac{(\sum y_{Ai})^2}{n_{Ai}} - \frac{(\sum y_t)^2}{N}$$

$$JK_A = \sum \frac{(\sum y_{Ai})^2}{n_{Ai}} - \frac{(\sum y_t)^2}{N} = \left(\frac{(\sum y_{A1})^2}{n_{A1}} + \frac{(\sum y_{A2})^2}{n_{A2}} + \dots + \frac{(\sum y_{An})^2}{n_{An}} \right) - \frac{(\sum X_t)^2}{N}$$

$$JK_D = JK_{TR} - JK_A$$

7) Menghitung rerata jumlah kuadrat (RJK) untuk setiap sumber variasi, yakni RJK_A , RJK_D

$$RJK_A = \frac{JK_A}{db_A} \quad \text{dan} \quad RJK_D = \frac{JK_D}{db_D}$$

8) Menentukan nilai F_{hitung} dengan formula: $F_{hitung} = \frac{RJK_A}{RJK_D}$

9) Menetapkan taraf signifikansi, misalnya $\alpha = 0,05$ atau $\alpha = 0,01$

10) Cari F_{tabel} dengan rumus : $F_{tabel} = F_{(1-\alpha)(db_A, db_D)}$

11) Buat Tabel Ringkasan Anova

Tabel 1 Ringkasan Anova Satu Arah

Sumber varian (SV)	Jumlah Kuadrat (JK)	Derajat bebas (db)	Kuadrat Rerata(KR)	F_{hitung}	Taraf Signifikan (ρ)
Antar group (A)	$\sum \frac{(\sum X_{Ai})^2}{n_{Ai}} - \frac{(\sum X_t)^2}{N}$	A-1	$\frac{JK_A}{db_A}$	$\frac{KR_A}{KR_D}$	α
Dalam group (D)	$(\sum X_t)^2 - \sum \frac{(\sum X_{Ai})^2}{n_{Ai}}$	n-A	$\frac{JK_D}{db_D}$		
Total	$(\sum X_t)^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{N}$	n-1			

12) Menetapkan kriteria pengujian: jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, yang berarti perbedaan signifikan ditemukan; sebaliknya, H_0 diterima bila kondisi tersebut tidak terpenuhi.

13) Menyusun kesimpulan akhir.

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan cara membandingkan kelompok hasil angket terkait penilaian autentik kepemimpinan pada wilayah kerja yang terhimpun dalam forum MKKS. Teknik yang digunakan adalah ANAVA satu jalur atau analisis dengan satu variabel bebas, sebab pada model ini tidak terdapat variabel bebas baris, melainkan hanya variabel bebas kolom. Oleh karena itu, terdapat dua jenis hipotesis yang diuji, yaitu:

- Hipotesis *main effect*
- Hipotesis *simple effect*

Hipotesis *main effect* hanya terdiri atas satu rumusan, yakni hipotesis mengenai pengaruh variabel perlakuan terhadap variabel terikat (kriteria). Sementara itu, jumlah hipotesis *simple effect* menyesuaikan dengan banyaknya kelompok data, sebab hipotesis ini digunakan untuk membandingkan rata-rata antar kelompok yang lebih dari dua.

Data penelitian diperoleh melalui angket yang diberikan kepada para kepala sekolah yang tergabung dalam MKKS di Provinsi Banten. Responden berasal dari berbagai wilayah administratif, antara lain Kabupaten Pandeglang, Kota Cilegon, Kabupaten Lebak, Kabupaten Serang, Kota Serang, Kota Tangerang,

Kabupaten Tangerang, dan Kota Tangerang Selatan. Instrumen penelitian disusun berdasarkan kisi-kisi yang telah ditetapkan sebagai pedoman utama, yakni:

Tabel 2 Kisi kisi Instrumen Penilaian Autentik Pimpinan pada Pengambilan Keputusan

No.	Dimensi	indikator	No. Item	Jumlah
1.	Objektif	Kesadaran diri	5, 13	4
2.	Terpadu	Perspektif moral yang terinternalisasi.	2, 6,10, 14	4
3.	Ekonomi	Pembiayaan	11	1
4.	Transparan	Transparasi Rasional	7, 15	2
5.	Akutabel	Pemrosesan berimbang	3	1
6.	Edukasi	Pembelajaran	1, 9	4

Kisi kisi ini merupakan panduan dalam menyusun angket yang akan diberikan pada para pimpinan yang tergabung dalam organisasi MKKS yang hasilnya nanti dijadikan dasar pengambilan keputusan.

Hasil

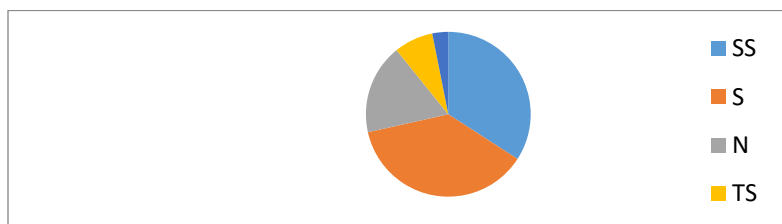
Data data yang diperoleh dari responden melalui penyebaran angket yang di isi oleh anggota MKKS di distribusi frekuensi kumulatif sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Angket Penilaian Autentik Pimpinan

Res	SS	S	N	TS	STS	Res	SS	S	N	TS	STS	Res	SS	S	N	TS	STS	Res	SS	S	N	TS	STS
1	6	2	3	3	2	26	10	3	3			51	5	9	1	1		76	6	4	3	1	2
2	12	1	3			27		7	6	3		52	2	9	2	1	2	77	5	5	3	3	
3	11	3	2			28	8	8				53		8	2	6		78		4	3	5	4
4		16				29	13		2		1	54	2	13	1			79	12	4			
5	2	9	4	1		30		14	2			55	3	10	2	1		80		16			
6	1	12	3			31	11			5		56	3	4	8		1	81	1	13	2		
7	5	7	4			32	13		3			57	3	11		2		82		2	11		3
8	6	7	3			33	14		1		1	58	5	7	4			83		6	4	6	
9		16				34	9		7			59	1	12	3			84	5	6	1	1	3
10	3	10	2	1		35	8		8			60		15	1			85		8	8		
11	14	1			1	36	8	5	1	2		61	13	2	1			86	14				2
12	6	6	4			37	12		2	2		62		7	6	3		87	1	13		1	1
13	1	11	1	3		38		5	11			63	5	6	3	2		88			13	3	
14	7	6	2	1		39		5	2	9		64	6	3	2	5		89		2	9	4	1
15	11	2	2	1		40	4	9	1	2		65	14	2				90	11		2		3
16	9	4	2	1		41	13	3				66	6	5	3	2		91	1	7	1	7	
17		13	3			42		11	2	3		67	2	11	2	1		92		3	12		1
18	3	10	3			43	12		4			68	12	1	1		2	93	11		3	1	1
19	7	4	2	3		44	7	7	1	1		69	6	4	1	2	3	94	8		8		
20	7	5	1	2	1	45	7	5	3	1		70	15		1			95	6		7	2	1
21	11	4	1			46	7	7	1	1		71	16					96	7	7	1		1
22		16				47	1	10	5			72	1	14			1	97	3	6	6	1	

23	7	6	3			48		11	3	2		73	2	3	6		5	98		5	4	7	
24	5	9	1		1	49	16					74	11	3		2		99	1	1	11	1	2
25	6	5		1	4	50		14	2			75		14		2		100	8	4	2	2	

Dari data yang tersaji di atas dapat terlihat dari 100 orang anggouta yang tersebar di wilayah Banten maka yang menjawab Sangat Setuju (SS) 34,13 %, Setuju (S) 37,38 %, Normal (N) 17,69 %, Tidak Setuju (TS) 7,69 %, Sangat Tidak Setuju (STS) 3,13 %, dapat dipastikan jika dilihat dari jawaban terkumpul maka angket tersebut lebih dari 50 % penilaian autentik pimpinan baik. Bias terlihat dari grafik di bawah ini.



Grafik 1. Angket Penilaian Autentik

Dari grafik lingkaran di atas tergambar jelas masing masing pilihan responden Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) memiliki pilihan yang lebih dominan dibandingkan dengan Yang pilihan Netral (N), Tidak Setuju (TS) apa lagi Sangat tidak Setuju (STS), artinya pilihan responden dalam memberikan keputusan berdasarkan penilaian autentik.

Pembahasan

Table 4 Penilaian Autentik Pimpinan Wilayah Banten

Pandeglang	Cilegon	Lebak	Serang	Kota Serang	Kota Tangerang	Tangerang	Tangerang Selatan
55	66	64	74	60	63	62	60
73	58	68	66	57	76	45	45
73	67	65	64	80	52	71	44
64	71	56	67	62	62	60	64
60	69	71	70	66	58	59	50
62	61	52	53	56	78	60	49
65	64	72	44	50	63	39	67
67	63	72	63	65	62	76	64
64	63	62	77	63	69	64	56
63	74	65	56	56	56	63	67
75		74	72	63	78	44	59
			68	65	80	48	46
			66	62		57	46
			68			56	66
						72	

Langkah langkah Anava satu jalur

1. Menentukan normalitas data

Tabel 5 Perhitungan Chi Kuadrat (χ^2)

interval	f_0	TBb	Z_i	Z_{tabel}	$F(Z_i)$	L_i	f_e	$(f_0-f_e)^2/f_e$
		38,5	- 2,82	0,4976	0,0024			
39-43	1					0,0101	1,01	9,90E-05
		43,5	- 2,24	0,4875	0,0125			
44-48	8					0,037	3,7	4,997
		48,5	- 1,65	0,4505	0,0495			
49-53	6					0,0951	9,51	1,295
		53,5	- 1,06	0,3554	0,1446			
54-58	12					0,171	17,1	1,521
		58,5	- 0,48	0,1844	0,3156			
59-63	24					0,2282	22,82	0,061
		63,5	0,11	0,0438	0,5438			
64-68	26					0,2142	21,42	0,979
		68,5	0,70	0,258	0,758			
69-73	12					0,1435	14,35	0,385
		73,5	1,29	0,4015	0,9015			
74-88	11					0,0974	9,74	0,163
		88,5	3,05	0,4989	0,9989			
Jumlah	100					1	100	9,402
χ^2_{tabel}	18,475						χ^2_{hitung}	9,402

Dari hasil perhitungan dalam table tersebut, didapat nilai $\chi^2_{hitung} = 9,402$; sedangkan dari Chi Kuadrat untuk $\alpha = 0,05$ dan $dk = 8-1 = 7$ didapat nilai $\chi^2_{tabel} = 14,07$, karena nilai $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi Normal,

Tabel 6 Perhitungan Uji Homogenitas Varians

Kelompok	db	s^2	$\log s^2$	db $\log s^2$	db(s^2)
A	10	36,8727273	1,56670526	15,6670526	368,727273
B	9	23,1555556	1,36465521	12,2818968	208,4
C	10	48,0727273	1,68189876	16,8189876	480,727273
D	13	76,4395604	1,88331818	24,4831364	993,714286
E	12	50,4102564	1,70251891	20,4302269	604,923077
F	11	90,9924242	1,95900524	21,5490576	1000,91667
G	14	114,542857	2,05896801	28,8255522	1603,6
H	13	80,3791209	1,90514325	24,7668623	1044,92857

Σ	92		14,1222128	164,822772	6305,93715
----------	----	--	------------	------------	------------

$$s^2_{gabungan} = \frac{\Sigma db \log s^2}{\Sigma db} = \frac{164,822772}{92} = 68,54$$

$$B = (\log s^2_{gabungan}) \Sigma db = 68,54 \times 92 = 168,91$$

$$\chi^2_{hitung} = (\log 10)(B - \Sigma db \log s^2) = 9,41$$

dan Varians Homogen karena $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ dengan hasil $9,41 < 14,07$

2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitiannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan penilaian autentik pimpinan terhadap pengambilan putusan

3. Hipotesis Statistik

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan penilaian autentik pimpinan terhadap pengambilan keputusan.

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan penilaian autentik pimpinan terhadap pengambilan keputusan.

4. Daftar statistik induk

Tabel 7 Statistik Induk

Statistik	Variabel /Kelompok								Σ Total
	a	b	c	d	e	f	g	h	
n	11	10	11	14	13	12	15	14	100
Σy	721	656	721	706	678	717	876	783	5858
Σy^2	47627	43242	47739	46280	42384	47535	38889	44837	358533
$\bar{y}$	65,55	65,60	65,55	50,43	52,15	59,75	58,40	55,93	473,35

5. Hitunglah jumlah kuadrat setiap sumber varians (JK_{TR}) (JK_A) (JK_D)

$$\begin{aligned} JK_{TR} &= \Sigma y_t^2 - \frac{(\Sigma y_t)^2}{N} \\ &= 358533 - \frac{5858^2}{100} \\ &= 358533 - 343161,64 = \mathbf{15371,36} \end{aligned}$$

$$JK_A = \Sigma \frac{(\Sigma y_{Ai})^2}{n_{Ai}} - \frac{(\Sigma y_t)^2}{N}$$

$$JK_A = \left(\frac{(\Sigma y_{A1})^2}{n_{A1}} + \frac{(\Sigma y_{A2})^2}{n_{A2}} + \frac{(\Sigma y_{A3})^2}{n_{A3}} + \frac{(\Sigma y_{A4})^2}{n_{A4}} + \frac{(\Sigma y_{A5})^2}{n_{A5}} + \frac{(\Sigma y_{A6})^2}{n_{A6}} + \frac{(\Sigma y_{A7})^2}{n_{A7}} + \frac{(\Sigma y_{A8})^2}{n_{A8}} \right) - \frac{(\Sigma y_t)^2}{N}$$

$$JK_A = \left(\frac{(721)^2}{11} + \frac{(656)^2}{10} + \frac{(721)^2}{11} + \frac{(706)^2}{14} + \frac{(678)^2}{13} + \frac{(717)^2}{12} + \frac{(876)^2}{15} + \frac{(783)^2}{14} \right) - \frac{(5858)^2}{100}$$

$$JK_A = (47258,27 + 43033,6 + 47258,27 + 35602,57 + 35360,31 + 42840,75 + 51158,4 + 43792,07) - 343161,64$$

$$JK_A = 346304,24 - 343161,64 = \mathbf{3142,6}$$

$$\begin{aligned} JK_D &= JK_{TR} - JK_A \\ &= 15371,36 - 3142,6 = \mathbf{12228,76} \end{aligned}$$

6. Hitunglah derajat bebas setiap sumber varians

a. $db_{TR} = 100 - 1 = 99$

b. $db_A = 8 - 1 = 7$

c. $db_D = 100 - 8 = 92$

7. Hitunglah kudrat rerata antar group (RJK_A) (RJK_D) dengan rumus :

$$RJK_A = \frac{JK_A}{db_A} = \frac{3142,6}{7} = 448,94$$

$$RJK_D = \frac{JK_D}{db_D} = \frac{12228,76}{92} = 132,92$$

8. Carilah F_{hitung} dengan rumus : $F_{hitung} = \frac{RJK_A}{RJK_D}$

$$F_{hitung} = \frac{RJK_A}{RJK_D} = \frac{448,94}{132,92} = \mathbf{3,38}$$

9. Tentukan taraf signifikansinya, $\alpha = 0,05$

10. Cari F_{tabel} dengan rumus : $F_{tabel} = F_{(1-\alpha)(db_A, db_D)}$

Nilai table dapat dilihat pada table F dengan db pembilang = $db_A = 7$ dan db penyebut = $db_D = 98$ diperoleh

$$F_{tabel} = F_{(\alpha);(db_A, db_D)} = F_{(0,05);(7, 98)} = \mathbf{2,11}$$

11. Buat Tabel Ringkasan Anova

Tabel 8 Ringkasan Anova Satu Arah

Sumber varian (SV)	Jumlah Kuadrat (JK)	Derajat bebas (db)	Kuadrat Rerata (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}	Taraf Signifikan (ρ)
Antar group (A)	3142,6	7	448,94	3,38	2,11	0,05
Dalam group (D)	12228,76	92	132,92			
Total	15371,36	99				

12. Dari table di atas, kriteria pengujian : $F_{hitung} = 3,38 \geq F_{tabel} = 2,11$, maka tolak H_0 berarti signifikan dan konsultasikan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} .

13. Disimpulkan $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh penilaian autentik pimpinan terhadap pengambilan keputusan pada Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) di provinsi Banten.

Kesimpulan

Hasil penelitian terkait implementasi penilaian autentik oleh para pimpinan sekolah yang tergabung dalam Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) di Provinsi Banten memperlihatkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan positif. Persentase jawaban *Sangat Setuju (SS)* mencapai 34,13%, sedangkan kategori *Setuju (S)* sebesar 37,38%. Analisis data dengan menggunakan ANAVA satu jalur pada taraf signifikansi 0,05 menunjukkan nilai $F_{hitung} = 3,38$, yang melebihi $F_{tabel} = 2,11$. Temuan ini menegaskan adanya pengaruh signifikan antara penilaian autentik kepemimpinan dengan praktik pengambilan keputusan dalam forum MKKS.

Kontribusi penelitian ini terhadap bidang pendidikan terletak pada penguatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah melalui proses pengambilan keputusan yang berlandaskan prinsip autentik dan akuntabel. Kepemimpinan berbasis nilai autentik memungkinkan setiap kebijakan yang diambil lebih relevan dengan kebutuhan nyata sekolah, sehingga berdampak pada peningkatan mutu pendidikan di wilayah Banten. Lebih jauh, temuan ini dapat dijadikan rujukan dalam merancang program pelatihan kepemimpinan sekolah yang

menekankan pentingnya integritas, kejujuran, serta tanggung jawab dalam memimpin, sehingga tercipta iklim pendidikan yang profesional, transparan, dan efektif.

Referensi

- Anggraini Melisa, Samosir Sari Frida, & Nihaya Wajihan. (2022). Pelatihan Kepemimpinan Bagi Kepala Sekolah (Melalui Kajian Teori-Teori Kepemimpinan Yang Sesuai Diterapkan Untuk Sekolah). *Abdi Cendekia: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 10–17.
- Angkat, S. A., Wardhani, S., & Syahril, S. (2024). Konsep Penilaian Autentik dalam Evaluasi Pembelajaran di Sekolah Dasar. *Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia*, 1(3), 13. <https://doi.org/10.47134/ptk.v1i3.432>
- Asyibli, B., Syarifudin, E., Lugowi, R. A., Islam, U., Sultan, N., & Hasanuddin, M. (2025). *Model Kepemimpinan Partisipatif Vroom-Yetton dalam Meningkatkan Keterlibatan dan Pengambilan Keputusan di Lembaga Pendidikan : Sebuah Kajian Literatur*. 5(2).
- Millah, A. S., Apriyani, Arobiah, D., Febriani, E. S., & Ramdhani, E. (2023). Analisis Data dalam Penelitian Tindakan Kelas. *Jurnal Kreativitas Mahasiswa*, 1(2), 140–153.
- Naufal, N., & Dasawati, E. S. (2022). Implementasi Aplikasi Pengambilan Keputusan Untuk Menentukan Lokasi Nonton Bareng Sepakbola Berbasis Android Studi Kasus Cafe Di Dki Jakarta. *Jurnal Informatika Dan Bisnis*, 11(1), 1–10. <https://doi.org/10.46806/jib.v11i1.882>
- Novika, D., Garis, R. R., & Budiawan, A. (2023). Gaya kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan pembangunan di desa mangkubumi kecamatan sadananya kabupaten ciamis. *Journal Education and Government Wiyata*, 1(3), 129–142.
- Rahmi Aulia, Bambang Kurniawan, & Muhamad Subhan. (2024). Implementasi Manajemen Kepemimpinan Dalam Pencapaian Tujuan Organisasi. *Journal of Student Research*, 2(1), 121–131. <https://doi.org/10.55606/jsr.v2i1.1908>
- Rohmah, S. (2022). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di SMA Bima Ambulu Jember*.
- Sriyanta, A. (2022). Penilaian Autentik Berbasis Teknologi Informasi Dan Komunikasi (Tik) Dan Penerapannya Pada Pendidikan Agama Islam. *Management of Education: Jurnal Manajemen* <https://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/moe/article/view/12414%0Ahttps://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/moe/article/download/12414/3834>
- Suharsih, A., Adillah, N. C., Fadhilah, A. N., & Zuhri, S. (2024). *PENILAIAN AUTENTIK PADA MATA PELAJARAN AKIDAH AKHLAK DI SD ISLAM AN-NUR KOTA SERANG AUTHENTIC ASSESSMENT IN THE MORAL CREEDS SUBJECT DI SD ISLAM AN-NUR SERANG CITY*. 66, 7374–7383.
- Sukardi, S. (2023). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Mutu Pendidikan Smpn 7 Kota Bima. *Edu Sociata (Jurnal Pendidikan Sosiologi)*, 6(1), 144–149. <https://doi.org/10.33627/es.v6i1.1162>
- Susanto, E. (2019). *Autentik dalam Pembelajaran Al-Islam*.
- Widyatmoko, G. (2023). Kepemimpinan Kyai dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di Pondok

Pesantren. *Journal of Educational Research*, 2(2), 239–256. <https://doi.org/10.56436/jer.v2i2.230>

Wiggins, G. (1990). The case for authentic assessment. Wiggins, Grant. *Practical Assessment Research Evaluation*, 2(2), 1–4.
<http://pareonline.net/getvn.asp?v=2&n=2%5Cnhttp://eric.ed.gov/?id=ed328611>