

**PENGARUH PENGEMBANGAN SDM, KEPEMIMPINAN DAN  
PEMANFAATAN APLIKASI E-KINERJA TERHADAP  
KINERJA GURU SMK BIDANG KEAHLIAN BISNIS  
DAN MANAJEMEN DI CABANG DINAS  
PENDIDIKAN WILAYAH 1 (MEDAN  
DAN DELI SERDANG) PROVINSI  
SUMATERA UTARA**

**TESIS**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)  
Dalam Bidang Ilmu Manajemen*

**Oleh :**

**ROHANDI YUSUF HARAHAHAP**

**NPM : 2320030029**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2025**

## PENGESAHAN TESIS

Nama : ROHANDI YUSUF HARAHAAP  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2320030029  
Prodi : Magister Manajemen

Judul Tesis : Pengaruh Pengembangan SDM, Kepemimpinan dan Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja Terhadap Kinerja Guru SMK Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah 1 (Medan dan Deli Serdang) Provinsi Sumatera Utara

Pengesahan Tesis,  
Medan, 17 Juli 2025

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


  
Prof. Dr. Fajar Pasaribu, SE, M.Si

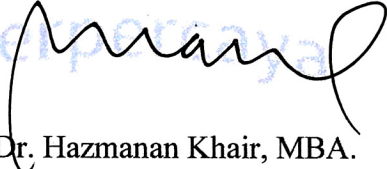
  
Dr. Hazmanan Khair, SE, MBA

Diketahui,

Direktur

Ketua Prodi  
Magister Manajemen

  
Prof. Dr. H. Triono Eddy S.H., M.Hum.

  
Dr. Hazmanan Khair, MBA.

**PENGESAHAN**

**PENGARUH PENGEMBANGAN SDM, KEPEMIMPINAN DAN  
PEMANFAATAN APLIKASI E-KINERJA TERHADAP  
KINERJA GURU SMK BIDANG KEAHLIAN BISNIS  
DAN MANAJEMEN DI CABANG DINAS  
PENDIDIKAN WILAYAH 1 (MEDAN  
DAN DELI SERDANG) PROVINSI  
SUMATERA UTARA**

“Tesis ini Telah Dipertahankan Dihadapan Panitia Penguji Yang Dibentuk Oleh  
Magister Manajemen PPs. UMSU dan Dinyatakan Lulus Dalam Ujian, Pada Hari,  
Kamis Tanggal 17 Juli 2025”

**Panitia Penguji**

1. Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si. 1. ....

Ketua

2. Assoc. Prof. Dr. IRFAN, S.E., M.M. 2. ....

Anggota

3. Dr. Wiedyana Verawaty, S.T., M.M. 3. ....

Anggota

**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

## PERNYATAAN ORISINALITAS

### **PENGARUH PENGEMBANGAN SDM, KEPEMIMPINAN DAN PEMANFAATAN APLIKASI E-KINERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK BIDANG KEAHLIAN BISNIS DAN MANAJEMEN DI CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH 1 (MEDAN DAN DELI SERDANG) PROVINSI SUMATERA UTARA**

Dengan ini penulis menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Ilmu Hukum Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Medan, 17 Juli 2025

Penulis,

**ROHANDI YUSUF HARAHAAP**  
NPM. 2320030029

**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PENGARUH PENGEMBANGAN SDM, KEPEMIMPINAN DAN  
PEMANFAATAN APLIKASI E-KINERJA TERHADAP  
KINERJA GURU SMK BIDANG KEAHLIAN BISNIS  
DAN MANAJEMEN DI CABANG DINAS  
PENDIDIKAN WILAYAH 1 (MEDAN  
DAN DELI SERDANG) PROVINSI  
SUMATERA UTARA**

ROHANDI YUSUF HARAHAP  
2320030029

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Pengembangan Sdm, Kepemimpinan Dan Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja Terhadap Kinerja Guru Smk Bidang Keahlian Bisnis Dan Manajemen Di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah 1 (Medan Dan Deli Serdang) Provinsi Sumatera Utara . Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana implementasi aplikasi e-Kinerja memengaruhi kinerja guru dan kepala sekolah serta tantangan yang dihadapi dalam pengadopsiannya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden yang terdiri dari guru di wilayah tersebut. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier untuk mengukur pengaruh manajemen pengembangan sumber daya manusia berbasis digital terhadap kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara manajemen pengembangan sumber daya manusia berbasis digital melalui aplikasi e-Kinerja terhadap kinerja guru dan kepala sekolah. Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan dalam penggunaan aplikasi e-Kinerja, termasuk kurangnya pengoptimalan kinerja, loyalitas, kedisiplinan dan pemahaman teknologi di kalangan pengguna. Temuan ini menyimpulkan bahwa penerapan manajemen pengembangan sumber daya manusia berbasis digital melalui aplikasi e-Kinerja dapat meningkatkan kinerja pendidikan di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah I, namun memerlukan perhatian terhadap pengoptimalan kinerja, loyalitas, kedisiplinan dan infrastruktur teknologi untuk mendukung implementasi yang lebih efektif.

**Kata Kunci : Manajemen, Guru, Kinerja, Digital.**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**THE INFLUENCE OF DIGITAL-BASED HUMAN RESOURCE  
DEVELOPMENT MANAGEMENT THROUGH THE  
E-PERFORMANCE APPLICATION ON TEACHERS  
AND PRINCIPALS IN THE REGION I  
EDUCATION OFFICE BRANCH**

ROHANDI YUSUF HARAHAP  
2320030029

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of digital-based human resource development management through the e-Performance application on teachers and principals in the Region I Education Office Branch.*

*The method used in this study is a quantitative approach with a survey design. Data was collected through a questionnaire distributed to respondents consisting of teachers and school principals in the region. Data analysis was carried out using linear regression to measure the influence of digital-based human resource development management on performance.*

*The results of the study show that there is a positive and significant influence between digital-based human resource development management through the e-Performance application on the performance of teachers and principals. In addition, the study also identified several challenges in the use of e-Performance applications, including a lack of training and understanding of technology among users. These findings conclude that the implementation of digital-based human resource development management through the e-Performance application can improve educational performance in the Region I Education Office Branch, but requires attention to training and technology infrastructure to support more effective implementation.*

**Keywords: Management, Teachers, Performance, Digital.**

**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, karunia dan hidayah-Nya. Tak lupa shalawat beriring salam penulis berikan risalah kepada Nabi kita Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat islam dari zaman kegelapan hingga zaman terang benderang.

Penulis menyelesaikan tesis ini di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tesis ini berisikan hasil penelitian penulis yang berjudul **“PENGARUH PENGEMBANGAN SDM, KEPEMIMPINAN DAN PEMANFAATAN APLIKASI E-KINERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK BIDANG KEAHLIAN BISNIS DAN MANAJEMEN DI CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH 1 (MEDAN DAN DELI SERDANG) PROVINSI SUMATERA UTARA ”**

Dalam penulisan tesis ini penulis menyadari bahwa banyak kesulitan yang dihadapi, namun berkat usaha, bantuan dari berbagai pihak yang akhirnya tesis ini dapat penulis selesaikan walaupun masih jauh dari kesempurnaan.

Untuk itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

- a) Teristimewa untuk Orangtua Penulis yang telah memberikan dorongan, semangat, doa serta cinta dan kasih yang begitu tulus dan dalam kepada penulis.
- b) Bapak Prof. Dr. Agussani., M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- c) Prof. Dr. H. Triono Eddy S.H., M.Hum. selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- d) Bapak Dr. Hazmanan Khair, MBA. Dan Prof. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si.

selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

- e) Bapak Prof. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I (satu) yang memberikan bantuan, bimbingan dan arahan kepada penulis dalam proses penyusunan tesis ini.
- f) Bapak Dr. Hazmanan Khair, MBA., selaku Dosen Pembimbing II (dua) yang memberikan bantuan, bimbingan dan arahan kepada penulis dalam proses penyusunan tesis ini.
- g) Seluruh Dosen dan Staf Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan tesis ini. Penulis berharap tesis ini bisa bermanfaat bagi semua pihak .

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkat, nikmat, dan karunia-Nya dan memberikan balasan atas segala kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak yang telah membantu selama proses penyusunan tesis ini.

***Wassalamu'alaikum Wr.Wb***

Medan, 17 Juli 2025  
Penulis,

ROHANDI YUSUF HARAHAP  
NPM. 2320030029

**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya



## DAFTAR ISI

	Hal
Lembar Pengesahan Tesis .....	i
Pernyataan Orisinalitas .....	iv
Abstrak .....	v
Abstract.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran .....	xiii
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
1.1.Latar Belakang.....	1
1.2.Identifikasi Masalah .....	10
1.3.Pembatasan Masalah .....	10
1.4.Perumusan Masalah .....	11
1.5.Tujuan Penelitian.....	11
1.6.Manfaat Penelitian.....	12
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1.Landasan Teori .....	14
2.2.Kajian Penelitian yang Relevan .....	42

2.3.Kerangka Berpikir .....	44
-----------------------------	----

2.4.Hipotesis .....	45
---------------------	----

### BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

3.1.Pendekatan Penelitian .....	65
---------------------------------	----

3.2.Tempat dan Waktu Penelitian .....	66
---------------------------------------	----

3.3.Populasi dan Sampel .....	68
-------------------------------	----

3.4.Definisi Operasional Variabel.....	69
--	----

3.5.Teknik Pengumpulan Data.....	70
----------------------------------	----

3.6.Teknik Analisis Data.....	76
-------------------------------	----

### BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.Hasil Penelitian .....	82
----------------------------	----

4.1.1. Deskripsi Data .....	82
-----------------------------	----

4.1.2. Hasil Uji Persyaratan Analisis.....	94
--	----

4.1.3. Hasil Uji Hipotesis.....	101
---------------------------------	-----

4.2.Pembahasan .....	106
----------------------	-----

### BAB V : PENUTUP

5.1.Kesimpulan .....	117
----------------------	-----

5.2.Saran.....	118
----------------	-----

### DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Gambaran umum pengelolaan e-kinerja

Tabel 3.1. Waktu Penelitian

Tabel 3.2. Populasi Penelitian

Tabel 3.3. Penetapan Skor Jawaban angket Skala Likert

Tabel 3.4. Kisi-Kisi Angket

Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Variabel

Tabel 3.6. Hasil uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Tabel 4.1. Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2. Karakteristik responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.3. Karakteristik responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4. Hasil Diskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5. Ringkasan Deskripsi Data setiap Variabel

Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Skor Pengembangan SDM

Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan

Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan

Tabel 4.9. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru

Tabel 4.10. One Sample Kolmogorov Smirnov

Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4.12. Hasil Uji Heteroskedistatis

Tabel 4.13. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.14. Hasil Analisis Uji t

Tabel 4.15. Hasil Analisis Uji F

Tabel 4.16. Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

Gambar 4.1 Grafik Histogram Data Pengembangan SDM

Gambar 4.2. Histogram Data Kepemimpinan

Gambar 4.3 Histogram Data Pemanfaatan Aplikasi E kinerja

Gambar 4.4. Histogram Data Kinerja Guru

Gambar 4.5 Uji Normalitas

Gambar 4.6 Uji Heterokedastisitas



# UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Kuesioner/Angket

Lampiran 2. Hasil Jawaban Kuesioner/Angket

Lampiran 3. Screen shoot Google Form Kuesioner/Angket

Lampiran 4. Output SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 5. Output SPSS Uji Normalitas

Lampiran 6. Output SPSS Uji Uji Multikolinearitas

Lampiran 7. Output SPSS Uji Heteroskedistatis

Lampiran 8. Output SPSS Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran 9. Output SPSS Uji t

Lampiran 10. Output SPSS Uji F

Lampiran 11. Output SPSS Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Lampiran 12. Data Guru SMK Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen Di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah 1 (Medan Dan Deli Serdang) Provinsi Sumatera Utara



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja guru adalah elemen penting dalam memperbaiki standar pendidikan. Guru berkinerja tinggi tidak hanya mampu menyampaikan pengetahuan dengan efektif, tetapi juga menciptakan suasana belajar yang mendukung serta mengoptimalkan potensi siswa. Namun, dalam implementasinya, ada berbagai tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja pengajar, seperti keterbatasan dalam sistem pemantauan dan evaluasi, terbatasnya akses terhadap pengembangan SDM yang terpadu, serta kurangnya sistem yang mampu memberikan umpan balik berbasis data secara langsung. Jufrizen (2018) mendefinisikan kinerja sebagai cerminan keberhasilan atau kegagalan dalam menyelesaikan tugas-tugas konkret yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi, baik oleh individu maupun secara kolektif.

Berdasarkan informasi dari rapor pendidikan tahun 2024, kinerja guru, terutama guru bidang studi bisnis dan manajemen di cabang dinas pendidikan wilayah I, dapat dikategorikan sebagai sedang, dengan skor 61,6. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, para pendidik di area ini telah memenuhi kriteria kompetensi dan menjalankan tanggung jawab mereka dengan baik, tetapi masih tersisa ruang untuk kemajuan lebih lanjut demi mencapai kinerja yang paling optimal. Aspek yang mungkin perlu ditingkatkan mencakup pendekatan pengajaran yang kreatif, penggunaan teknologi dalam proses belajar, atau

penyusunan materi ajar yang lebih sesuai dengan perkembangan terkini dalam bisnis dan manajemen.

Peningkatan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh pengembangan SDM, suatu aspek fundamental untuk menunjang mutu pendidikan. Peran strategis guru sebagai garda terdepan menuntut mereka memiliki kompetensi dan kinerja optimal demi tercapainya tujuan pendidikan. Ini menjadikan pengembangan SDM guru amat krusial. Meskipun pemerintah telah mengupayakan berbagai program peningkatan mutu pendidikan, termasuk pengembangan SDM tenaga pengajar, banyak sekolah masih bergulat dengan pengelolaan SDM guru. Menurut Umar (2005), manajemen SDM melibatkan perencanaan dan pengawasan yang cermat terhadap seluruh siklus kerja—mulai dari rekrutmen, pengembangan, pemeliharaan, kompensasi, hingga pemutusan hubungan kerja—untuk mencapai sasaran organisasi atau pendidikan secara efektif. Keberhasilan sekolah dalam merealisasikan visi, misi, dan tujuannya sangat bergantung pada kontribusi positif setiap elemen, termasuk kepemimpinan kepala sekolah.

Kepemimpinan juga menjadi elemen krusial didalam peningkatan mutu pendidikan dan kinerja pendidik. Kepala sekolah selaku pemimpin institusi pendidikan perlu memiliki kemampuan dan kinerja yang maksimal demi mencapai sasaran pendidikan. Sebagai akibatnya, peran pemimpin sekolah menjadi sangat krusial. Di tengah globalisasi dan kemajuan teknologi yang cepat, dunia pendidikan dihadapkan pada tantangan dan peluang yang besar. Digitalisasi telah memengaruhi cara proses pendidikan berlangsung, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di dunia pendidikan.

Penggunaan aplikasi digital seperti e-Kinerja sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan kinerja guru. Inovasi dalam sistem manajemen pengembangan sumber daya manusia dibutuhkan didalam mendorong keefektifan kerja guru dengan cara yang lebih terstruktur dan berbasis teknologi digital

Beberapa riset terkini telah meneliti berbagai faktor yang memengaruhi kinerja guru. Misalnya, studi oleh V. Safitri (2023) pada SMK YPC Tasikmalaya menyimpulkan bahwasannya pendorongan sumber daya manusia merupakan elemen berdampak kepada peningkatan kinerja guru. Di sisi lain, Supriyanto et al. (2023) menemukan bahwasannya kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara baik serta maksimal memengaruhi kinerja guru SD di Kabupaten Malang. Selain itu, Wijaya (2021) menunjukkan bahwa implementasi sistem e-kinerja berpotensi meningkatkan efektivitas dan objektivitas dalam proses penilaian kinerja guru SMK

Isu kinerja guru di Cabang Dinas Pendidikan wilayah I sangat terkait dengan aspek kedisiplinan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kedisiplinan, hadir aplikasi e-kinerja bagi guru sebagai bentuk manajemen dan pengembangan SDM guru. Melalui sistem ini, penilaian kinerja menjadi lebih tepat dan terstruktur, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi, profesionalisme, serta produktivitas guru dan kepemimpinan.

Pengembangan sumber daya manusia yang optimal akan berpengaruh langsung terhadap mutu pendidikan yang diterima siswa, sehingga menjadi faktor yang sangat penting dalam sistem pendidikan di Indonesia. Cabang Dinas



Pendidikan Wilayah I sebagai instansi yang bertugas mengelola pendidikan di area tersebut, diharuskan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan ini. Selain pengembangan SDM, kepemimpinan yang baik juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Pemimpin yang dapat memberikan bimbingan, semangat, dan pengawasan yang efektif mampu meningkatkan mutu pengajaran yang dijalankan oleh para pengajar. Namun, sering kali terlihat bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan belum efisien dalam membuat suasana kerja yang mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Sebaliknya, penggunaan teknologi melalui aplikasi e-Kinerja menjadi salah satu terobosan untuk mendukung perbaikan kinerja guru. Aplikasi ini memungkinkan proses evaluasi kinerja yang lebih jelas, tepat, dan teratur. Namun, implementasi aplikasi e-Kinerja di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah I (Medan dan Deli Serdang) masih mengalami berbagai kendala, termasuk pemahaman yang kurang dari guru tentang penggunaan aplikasi ini, serta minimnya dukungan teknis yang memadai.

Saat ini, transformasi manajemen sumber daya manusia (SDM) melalui teknologi telah menjadi perhatian utama di berbagai sektor, termasuk pendidikan. Secara keseluruhan, berbagai negara telah menerapkan sistem manajemen kinerja digital untuk memperbaiki efisiensi dan efektivitas pengajar. Di Indonesia, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi bersama Badan Kepegawaian Negara (BKN) telah memulai pembaruan manajemen kinerja guru, kepemimpinan, dan pengawas sekolah lewat integrasi Platform Merdeka Mengajar (PMM) dengan aplikasi e-Kinerja dari BKN. Penerapan sistem ini akan

dimulai pada 1 Januari 2025, dengan tujuan untuk memudahkan para pendidik dalam mengatur kinerja mereka melalui satu platform yang terintegrasi (“Berita,” n.d.)

Dalam era digital saat ini, pemanfaatan aplikasi e-kinerja juga adalah elemen penting didalam meningkatkan kualitas pendidikan. Aplikasi e-kinerja dapat membantu sekolah dalam mengelola dan mengembangkan SDM guru, serta meningkatkan kinerja guru.

Tabel 1.1. Gambaran umum pengelolaan e-kinerja

<b>Sebelum Ada e-Kinerja :</b>	<b>Sesudah Ada e-Kinerja :</b>
Manual dan Berbasis Kertas:	Digital dan Terintegrasi:
Proses penilaian kinerja umumnya dilakukan secara manual, menggunakan formulir kertas.	Proses penilaian kinerja dilakukan secara digital melalui aplikasi e-Kinerja BKN.
Penyimpanan data kinerja seringkali tidak terstruktur dan sulit untuk diakses.	Data kinerja terintegrasi dan tersimpan secara terstruktur.
Kurang Efisien:	Lebih Efisien:
Proses pengumpulan dan pengolahan data kinerja memakan waktu dan tenaga.	Proses pengumpulan dan pengolahan data kinerja lebih cepat dan efisien.
Sulit untuk memantau kinerja ASN secara <i>real-time</i> .	Memungkinkan pemantauan kinerja ASN secara <i>real-time</i> .
Subjektivitas Tinggi:	Objektivitas Meningkat:
Penilaian kinerja rentan terhadap subjektivitas, karena kurangnya sistem	Sistem yang terstandarisasi mengurangi risiko subjektivitas dalam

yang terstandarisasi.	penilaian kinerja.
Bukti kinerja seringkali tidak terdokumentasi dengan baik.	ASN dapat mengunggah bukti kinerja secara digital.
Kurang Transparan:	Lebih Transparan:
Akses terhadap informasi kinerja terbatas, sehingga kurang transparan bagi ASN.	ASN memiliki akses yang lebih mudah terhadap informasi kinerja mereka.
Proses umpan balik kinerja tidak selalu berjalan efektif.	Proses umpan balik kinerja dapat dilakukan secara lebih efektif. Fitur Lengkap: Aplikasi e-Kinerja BKN dilengkapi dengan berbagai fitur, seperti pelaporan, analisis kinerja, manajemen tim kerja, dan monitoring kurva penilaian. ASN bisa menjangkau aplikasi ini kapan saja, juga dimana saja.

Di tingkat nasional, sampai 1 Februari 2024, sebanyak 93% Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berprofesi menjadi pendidik telah sukses menyelesaikan pengisian perencanaan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) untuk periode Januari-Juni 2024 melalui aplikasi PMM. Namun, masih ada 7% yang belum menuntaskan proses ini, dan diberi waktu sampai 31 Maret 2024 untuk menyelesaikannya

([gtk.dikdasmen.go.id](http://gtk.dikdasmen.go.id)).

Di Sumatera Utara, penerapan aplikasi e-Kinerja untuk guru diatur oleh Cabang Dinas Pendidikan Wilayah I. Walaupun informasi rinci tentang tingkat penerimaan dan efektivitas aplikasi ini di area tersebut belum dipublikasikan, usaha untuk meningkatkan keterampilan digital para pendidik tetap berlangsung. Ini sejalan dengan kebijakan nasional yang mendorong perubahan digital dalam manajemen kinerja guru. Dengan demikian, studi tentang dampak manajemen pengembangan SDM yang berbasis digital menggunakan aplikasi e-Kinerja terhadap para guru di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah I sangat penting untuk mengenali tantangan dan peluang dalam pelaksanaannya, serta memberikan saran untuk peningkatan mutu pendidikan di Sumatera Utara.

Akan tetapi, hambatan dalam penerapannya, seperti penolakan terhadap perubahan, rendahnya pengetahuan teknologi, dan kurangnya pelatihan, bisa menghambat efektivitas penggunaan aplikasi ini. Menurut latar belakang ini, riset tersebut tujuannya ialah menganalisis dampak manajemen pengembangan SDM berbasis digital lewat aplikasi e-Kinerja terhadap kinerja guru di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah I.

Peningkatan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif, dan memperbaiki mutu pendidikan di wilayah itu. Dengan mengenali dampak dan tantangan yang ada, diharapkan lembaga pendidikan mampu mengembangkan kebijakan yang mendukung pemanfaatan teknologi dalam pengembangan SDM serta meningkatkan kinerja para pendidiknya.

Jumlah guru di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah I yang tidak kompeten

dalam menggunakan aplikasi e-kinerja disebabkan oleh minimnya pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan penggunaan aplikasi e-kinerja. Ini juga terkait dengan kepemimpinan yang kurang memperhatikan kemampuan guru dalam menjalankan aplikasi e-kinerja, padahal seharusnya mereka yang mendampingi guru serta mengelola agar para guru memiliki keterampilan yang sesuai dalam menggunakan aplikasi e-kinerja.

Fenomena tingginya tuntutan dari pemerintah terhadap aplikasi e-kinerja menyebabkan para guru mengalami kesulitan dalam mengikuti perkembangan teknologi yang sangat cepat, sehingga banyak guru yang tidak memahami cara penggunaan aplikasi e-kinerja. Selain aspek pengembangan SDM, faktor kepemimpinan yang tidak cukup memperhatikan kemampuan guru/keterampilan guru dalam menggunakan aplikasi e-kinerja.

Masalah-masalah tersebut mengindikasikan adanya keterkaitan antara pengembangan SDM, kepemimpinan, dan penggunaan aplikasi e-Kinerja dalam mempengaruhi kinerja guru SMK. Studi ini penting untuk dilaksanakan agar dapat memahami seberapa jauh efek setiap variabel ini pada kinerja guru SMK di daerah Medan dan Deli Serdang. Implementasi manajemen pengembangan SDM berbasis digital melalui aplikasi e-Kinerja diharapkan mampu mempermudah pemantauan kinerja, perencanaan peningkatan kompetensi, serta evaluasi hasil kerja guru.

Berdasarkan penjelasan masalah di atas, Penulis tertarik didalam mengungkap judul “Pengaruh Pengembangan SDM , Kepemimpinan dan Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja Terhadap Kinerja Guru SMK Bidang Keahlian

Bisnis dan Manajemen di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah I (Medan Dan Deli Serdang) Provinsi Sumatera Utara”

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Mengacu kepada Latar belakang sebelumnya, maka bisa diidentifikasi berbagai masalah, diantaranya:

- 1) Efektivitas Pengembangan SDM yang Belum Merata dalam meningkatkan kinerja guru di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah I.
- 2) Peran kepemimpinan yang belum sepenuhnya optimal dalam mendorong kinerja guru
- 3) Pemanfaatan Aplikasi e-Kinerja yang belum maksimal : Terdapat tantangan dalam implementasi aplikasi e-Kinerja, seperti resistensi terhadap perubahan, kurangnya pemahaman teknologi, dan minimnya pelatihan, yang dapat menghambat efektivitas aplikasi ini.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Didalam riset ini, Banyak hal yang memicu kinerja para pendidik seperti kompetensi teknologi, kepemimpinan, aplikasi, pelatihan (pengembangan SDM) namun dalam penelitian ini perlu ditetapkan batasan masalah supaya pembahasan tetap berfokus serta sejalan pada maksud riset. Batasan masalah didalam riset ini yaitu:

- 1) Terbatas pada Pengembangan SDM, Kepemimpinan, dan Pemanfaatan Aplikasi E-kinerja Terhadap Kinerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja.

- 2) Terbatas pada Guru SMK Bidang Keahlian Bisnis serta Manajemen yang tersedia di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah I (Medan dan Deli Serdang) Provinsi Sumatera Utara.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Penelitian ini dibatasi kepada analisis pengaruh manajemen pengembangan SDM berbasis digital melalui aplikasi e-Kinerja terhadap kinerja guru di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah I. Fokus penelitian ini adalah pada:

- 1) Apakah pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja Guru SMK Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen yang ada di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah I (Medan dan Deli Serdang) Provinsi Sumatera Utara?
- 2) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Guru SMK Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen yang ada di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah I (Medan dan Deli Serdang) Provinsi Sumatera Utara?
- 3) Apakah pemanfaatan aplikasi e-kinerja berpengaruh terhadap kinerja Guru SMK Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen yang ada di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah I (Medan dan Deli Serdang) Provinsi Sumatera Utara?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Riset bertujuan Menganalisis implementasi aplikasi e-Kinerja didalam manajemen pengembangan SDM di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah I ialah seperti

- 1) Agar memahami serta mengkaji Apakah pengembangan SDM berdampak kepada kinerja Guru SMK Bidang Keahlian Bisnis serta Manajemen yang

ada di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah I (Medan dan Deli Serdang) Provinsi Sumatera Utara

- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah kepemimpinan berpengaruh pada kinerja Guru SMK Bidang Keahlian Bisnis serta Manajemen yang ada di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah I (Medan dan Deli Serdang) Provinsi Sumatera Utara
- 3) Agar memahami dan mengkaji Apakah pemanfaatan aplikasi e-kinerja berdampak kepada kinerja Guru SMK Bidang Keahlian Bisnis serta Manajemen yang ada di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah I (Medan dan Deli Serdang) Provinsi Sumatera Utara

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

Harapannya riset dapat menyumbangkan manfaat yang signifikan, baik secara teoretis ataupun praktis, pada beberapa pihak yang berkepentingan dalam peningkatan kualitas pendidikan kejuruan, khususnya di bidang Bisnis dan Manajemen.

##### 1) Manfaat Teoritis

- a) Pengembangan Teori Kinerja Guru: Riset ini akan memperkaya khazanah keilmuan, terkhusus didalam aspek manajemen pendidikan serta perkembangan sumber daya manusia. Hasilnya bisa ebagai landasan untuk pengembangan model teoretis terkait hal-hal yang memengaruhi kinerja



guru, terutama didalam aspek pendidikan kejuruan dan pemanfaatan teknologi informasi.

- b) Konfirmasi dan Ekstensi Penelitian Terdahulu: Studi ini akan memberikan konfirmasi empiris atau bahkan ekstensi terhadap teori-teori yang relevan mengenai pengaruh pengembangan SDM, kepemimpinan, dan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja organisasi, khususnya di lingkungan pendidikan. Ini dapat membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut dengan variabel atau konteks yang berbeda.
- c) Pemahaman Komprehensif tentang Faktor Kinerja: Harapannya riset tersebut bisa memberikan pengertian secara terperinci dan holistik terkait bagaimana tiga faktor utama (pengembangan SDM, kepemimpinan, dan pemanfaatan aplikasi E-Kinerja) berinteraksi dan secara simultan memengaruhi kinerja guru SMK Bidang Keahlian Bisnis serta Manajemen, yang memiliki kekhasan tersendiri dibanding bidang keahlian lain.

## 2) Manfaat Praktis

Bagi Cabang Dinas Pendidikan Wilayah I (Medan dan Deli Serdang):

- a) Memberikan informasi akurat dan data empiris mengenai kondisi aktual kinerja guru SMK Bisnis dan Manajemen serta faktor-faktor yang memengaruhinya.
- b) Menjadi dasar pertimbangan dalam merumuskan kebijakan dan program yang lebih efektif terkait pengembangan SDM guru (pelatihan, *workshop*, bimbingan), strategi kepemimpinan yang mendukung, serta optimalisasi pemanfaatan aplikasi E-Kinerja.

- c) Membantu dalam identifikasi area yang perlu perbaikan atau penguatan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan kejuruan di wilayah tersebut.



# UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Landasan Teori

##### 2.1.1 Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil dari usaha seorang guru didalam melaksanakan tugasnya, yang mencakup aspek pengajaran, perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi, serta hubungan pada siswa dan lingkungan sekolah. Kinerja ini dievaluasi berdasarkan kemampuan guru dalam mencapai sasaran pendidikan, keterampilan mengajar, kemampuan mengelola ruang kelas, serta sumbangan terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Dalam hal ini, kinerja pengajar juga dipicu dari faktor internal misalnya keahlian profesional, serta faktor eksternal misalnya dukungan dari lingkungan sekolah dan kebijakan pendidikan. Menurut Mulyasa, performa guru mencakup semua aspek tugas yang dilaksanakan oleh guru didalam meraih tujuan pembelajarannya, yang meliputi perancangan materi, pelaksanaan proses belajar mengajar, serta evaluasi terhadap siswa (Mulyasa, 2011).

Kinerja guru memiliki hubungan yang kuat dengan motivasi kerja, pengelolaan sumber daya manusia, dan dukungan lingkungan kerja yang efisien. Studi yang dilaksanakan (Fattah, 2016) mengungkap bahwasannya kinerja pendidik yang maksimal dapat dicapai jika guru memiliki kompetensi pedagogis yang baik serta kemampuan manajerial yang cukup.

Supardi (Supardi, 2013) menekankan bahwa penilaian kinerja guru tidak hanya dilihat dari sudut pandang akademis, namun juga dari keterampilan guru dalam menjalin hubungan yang positif dengan siswa, orang tua, dan lingkungan sekolah. Berdasarkan

Wahjosumidjo (Wahjosumidjo, 2010), kinerja guru yang efektif perlu didasarkan pada evaluasi kinerja yang terus-menerus dan peningkatan kompetensi melalui pelatihan yang sesuai. Sebenarnya, kinerja guru melibatkan peran penting keduanya dalam membangun suasana pembelajaran yang efisien dan berkualitas. Kinerja guru diartikan sebagai kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas pengajaran yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi pembelajaran yang bertujuan didalam meraih sasaran pendidikan. Kinerja seorang guru sangatlah dipicu dari kompetensi profesional, dedikasi, dan keterampilan pedagogis dalam membantu siswa meraih prestasi terbaik. Di sisi lain, kinerja kepemimpinan mengacu pada kepemimpinan dan manajemen dalam pengelolaan sekolah secara menyeluruh, mencakup pengembangan sumber daya manusia (guru dan staf pendidikan), perencanaan strategi pendidikan, serta peningkatan kualitas sekolah. Kinerja Kepemimpinan bukan sekedar terukur pada keahlian administratifnya, tapi juga pada kepemimpinan visioner yang bisa memicu iklim sekolah yang efektif terhadap pembelajaran serta pengembangan potensi murid.

Kinerja guru mencerminkan tanggung jawab dan profesionalisme dalam melaksanakan proses pembelajaran, di mana mereka dituntut untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan guna mendukung pencapaian hasil belajar siswa (Mulyasa, 2011). Purwanto (2012) menyatakan bahwa kinerja Kepemimpinan mencakup kemampuan manajerial yang berperan krusial didalam mendorong suasana kerja yang kondusif serta memotivasi kinerja guru didalam belajar mengajar. Kinerja guru terkait erat pada kemampuannya untuk merencanakan dan mengelolakan pembelajaran, serta memberikan evaluasi yang akurat untuk mengukur pencapaian siswa (Sudjana, 2011). Menurut Nawawi (Nawawi, 2013), kinerja Kepemimpinan ditentukan oleh seberapa baik mereka

mampu mengembangkan potensi seluruh elemen sekolah, termasuk guru dan siswa, serta kemampuan mereka untuk mengambil keputusan yang tepat dalam pengelolaan sekolah. Supriyanto (2014) menjelaskan bahwasannya Kepemimpinan yang efisien mampu membuat iklim sekolah yang mendukung inovasi serta kreativitas guru, sehingga mendorong peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan pendidikan.

Dari pemaparan yang dijelaskan, bisa disimpulkan bahwasannya kinerja guru ialah hasil kerja yang didapat dari seorang guru didalam menjalankan tugas-tugasnya. Tugas-tugas tersebut meliputi pengajaran, perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi, juga interaksi pada murid juga lingkungan sekolah. Kinerja guru mencakup kemampuan dalam mencapai tujuan pendidikan, keterampilan pedagogis, kemampuan mengelola kelas, serta kontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan. Kinerja guru dipicu dari faktor internal misalnya kompetensi profesional, juga faktor eksternal misalnya dukungan lingkungan sekolah serta kebijakan pendidikan. Kinerja guru juga terkait erat dengan motivasi kerja, manajemen sumber daya manusia, dukungan lingkungan kerja, kemampuan manajerial, dan kemampuan membangun korelasi yang positif pada siswanya, orang tuanya, juga komunitas sekolah.

### **2.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja Guru**

Tujuan evaluasi kinerja guru ialah agar memastikan bahwa kedua profesi tersebut berfungsi secara maksimal dalam mencapai tujuan pendidikan. Penilaian kinerja guru bertujuan untuk menilai efektivitas dan efisiensi mereka dalam proses

belajar mengajar, pengelolaan kelas, serta interaksi dengan para siswa. Penilaian ini bertujuan untuk menemukan kelebihan dan kekurangan guru, meningkatkan profesionalitas, serta memberikan masukan untuk pengembangan diri. Untuk kepemimpinan, evaluasi kinerja bertujuan menilai kemampuan mereka dalam mengelola, memimpin, dan mengembangkan sumber daya sekolah, seperti siswa, tenaga kependidikan, dan guru. Evaluasi ini juga krusial untuk menilai sejauh mana Kepemimpinan dapat membangun atmosfer sekolah yang mendukung dan melaksanakan kebijakan strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Penilaian kinerja guru dimaksudkan didalam penilaian seberapa jauh pendidik bisa memenuhi tujuannya pembelajaran yang sudah ditentukan dan menilai efektivitas metode pengajaran yang diterapkan. Hal ini menjelaskan bahwasannya prioritas tujuan dari pengukuran kinerja guru ialah agar mendorong peningkatan kompetensi profesional mereka melalui umpan balik yang positif, sehingga mereka bisa memperbaiki serta menciptakan kualitas pembelajaran.

Penilaian kinerja Kepemimpinan fokus pada kemampuan manajerial mereka dalam mengelola sekolah, dengan maksud untuk memastikan bahwa Kepemimpinan dapat memotivasi guru dan staf dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif. Evaluasi kinerja Kepemimpinan bertujuan untuk mengukur seberapa efektif mereka dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kebijakan sekolah yang berorientasi kepada pendorongan kualitas pendidikannya.

Evaluasi kinerja guru bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, agar mereka dapat meningkatkan keterampilan dan

kemampuan yang berkaitan dengan peran mereka dalam proses pendidikan (Hasibuan, 2016, hlm. 152).

Melalui uraian tersebut disimpulkan bahwasannya tujuan penilaian kinerja guru antara lain:

- a. Memastikan guru bekerja dengan optimal didalam menggapai tujuan pendidikan.
- b. Mengevaluasi efektivitas serta efisiensi guru dalam proses pembelajaran, pengelolaan kelas, juga interaksi kepada siswanya.
- c. Mengidentifikasi kekuatan serta kelemahan pendidik.
- d. Meningkatkan kompetensi profesional guru.
- e. Memberikan umpan balik untuk pengembangan diri guru.
- f. Mengukur sejauh mana guru mampu menggapai tujuan pembelajaran yang sudah ditentukan.
- g. Mengevaluasi efektivitas metode pengajaran yang diterapkan.
- h. Mendorong peningkatan kompetensi profesional guru melalui umpan balik yang konstruktif.
- i. Memperbaiki dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

### **2.1.3 Manfaat Kinerja Guru**

Penilaian kinerja guru bermaksud didalam memastikan bahwasannya kedua peran mereka dalam proses pendidikan berlangsung dengan efektif. Fokus utamanya penilaian kinerja guru ialah agar menilai seberapa jauh mereka efektif didalam proses mengajar, merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi

pembelajaran. Penilaian ini bertujuan untuk mengenali aspek yang perlu diperbaiki, mendorong pengembangan karir, dan memastikan guru berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sementara itu, sasaran dari penilaian kinerja Kepemimpinan adalah untuk menilai keterampilan manajerial, kepemimpinan, dan pencapaian tujuan strategis institusi pendidikan. Kepemimpinan diukur dari kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia, menciptakan suasana belajar yang mendukung, dan memfasilitasi kemajuan sekolah secara keseluruhan.

Tujuan evaluasi kinerja guru adalah untuk menilai kemampuan mereka dalam meraih tujuan pendidikan melalui cara pengajaran yang sesuai. Tujuan evaluasi kinerja guru ialah memberikan umpan balik guna pengembangan diri dan peningkatan profesionalisme guru.

Evaluasi kinerja kepemimpinan menekankan pada keterampilan manajerial dalam mengatur sekolah guna membentuk suasana yang mendukung pembelajaran. Bahwa tujuan dari penilaian kepemimpinan adalah untuk menilai sejauh mana efektivitas peran mereka dalam melaksanakan kebijakan pendidikan yang berorientasi pada peningkatan kualitas sekolah. Hasibuan (2014) menekankan bahwa evaluasi kinerja guru bertujuan untuk memahami tingkat kemampuan dan kompetensi yang perlu ditingkatkan melalui pelatihan.

Keberhasilan kinerja guru mempunyai efek mendalam pada perbaikan kualitas pendidikan. Pengajar yang berkualitas tinggi mampu memperbaiki hasil pembelajaran murid, membangun suasana belajar yang lebih optimal, serta mendukung pengembangan keterampilan siswa secara menyeluruh.



Kepemimpinan yang efektif berkontribusi pada pengelolaan sekolah yang efisien, mendorong staf, serta mengembangkan kebijakan dan strategi yang fokus pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Umumnya, keunggulan dari evaluasi kinerja ini adalah untuk memastikan semua komponen sekolah beroperasi secara maksimal didalam meraih maksud pendidikan. Manfaat evaluasi kinerja guru ialah meningkatkan kompetensi guru yang berdampak langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran. Selain itu, keuntungan dari kepemimpinan yang baik adalah terwujudnya manajemen sekolah yang efisien dan efektif, yang berpengaruh pada mutu pendidikan.

Penilaian kinerja membantu dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, sehingga guru dapat lebih optimal dalam menjalankan tugasnya . Menurut penilaian kinerja juga memberikan manfaat berupa peningkatan motivasi dan semangat kerja guru karena mereka mendapatkan umpan balik yang konstruktif. (Supriyanto, 2014)

#### **2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru Kinerja guru dipicu dari berbagai faktor, baik internal ataupun eksternal. Faktor internal meliputi kompetensi profesional, motivasi, dan kemampuan komunikasi. Kompetensi yang baik akan memengaruhi kualitas pengajaran. Minat yang besar akan meningkatkan semangat kerja guru . Sementara itu, faktor eksternal meliputi dukungan lingkungan sekolah, kebijakan pendidikan, serta sumber daya yang tersedia. Dukungan dari pemerintah, orang tua, serta sarana serta prasarana yang

memadai juga berperan penting dalam memengaruhi kinerja.

Menurut Rivai (2014), faktor utama yang memengaruhi kinerja guru adalah kompetensi profesional dan motivasi kerja, di mana keduanya berkaitan dengan kualitas pembelajaran yang dihasilkan. Hasibuan (2016, hlm. 130) menjelaskan bahwa faktor eksternal seperti dukungan lingkungan kerja, kebijakan pendidikan, serta fasilitas sekolah berperan penting dalam memengaruhi kinerja Kepemimpinan

Purwanto (2012) menyatakan bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kemampuan mereka dalam mengelola kelas dan merencanakan pembelajaran, yang bergantung pada pelatihan dan pengembangan profesional. Sudjana (2011, hlm. 119) menegaskan bahwa motivasi intrinsik dan eksistensi dukungan administratif dari Kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam mempengaruhi kinerja guru. Mulyasa (2011, hlm. 132) menyebutkan bahwa keberhasilan kinerja Kepemimpinan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan mereka dan bagaimana mereka mampu mendorong partisipasi aktif dari guru dan staf.

### **2.1.5 Indikator Kinerja Guru**

Kinerja guru diukur dari serangkaian indikator yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi belajar mengajar. Ini juga melibatkan kompetensi guru dalam mengelola kelas, membangkitkan motivasi siswa, dan menerapkan strategi pengajaran yang efektif. Di sisi lain, kepemimpinan sekolah dinilai berdasarkan manajemen yang kuat, inisiatif pengembangan staf, pengelolaan sumber daya

yang efisien, dan pembentukan lingkungan sekolah yang kondusif, termasuk visi dan pencapaian tujuan pendidikan.

Darmadi (2018) menjelaskan bahwa perencanaan program pembelajaran menuntut guru menguasai materi dan terampil dalam menyusun kurikulum seperti silabus juga RPP. Proses aktivitas pembelajaran—inti pada proses pendidikan—memerlukan kemahiran guru dalam mengelola dinamika kelas, memanfaatkan beragam media serta sumber belajar, juga menerapkan metode serta cara pengajaran. Terakhir, dalam evaluasi atau penilaian pembelajaran, guru harus mampu memilih pendekatan, merancang instrumen, serta menganalisis dan menggunakan hasil evaluasi untuk mengukur efektivitas proses pembelajaran dan prosedur yang telah dijalankan.

Dengan demikian, indikator kinerja guru secara garis besar mencakup kemampuannya dalam menyusun, melakukan, juga mengevaluasi pembelajaran guna memenuhi sasaran pendidikannya.

### **2.1.6 Pengertian Pengembangan SDM**

Pengembangan SDM merupakan suatu proses untuk meningkatkan kompetensi, kemampuan, keterampilan, dan mutu telah banyak diterapkan dalam berbagai konteks (Murtafiah, 2021).

Dince Putri Juita (2024) menyatakan bahwa Pengembangan SDM ialah suatu proses yang terencana dan sistematis untuk meningkatkan keterampilan, kompetensi, pengetahuan, serta sikap kerja para karyawan/SDM sesuai dengan

tuntutan pekerjaan yang ada baik sekarang ini ataupun masa depan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi/perusahaan.

Pengembangan SDM ialah aktivitas yang terstruktur guna mencapai keterampilan, pengetahuan, serta kompetensi pegawai guna meningkatkan produktivitas mereka di dalam organisasi (Dessler, 2017, hlm. 288). Pengembangan sumber daya manusia meliputi beragam kegiatan misalnya pelatihan, pembinaan, serta pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pekerja agar lebih responsif terhadap perubahan teknologi dan lingkungan (Sedarmayanti, 2011, hlm. 124). Pengembangan sumber daya manusia yang efisien bukan ekedat menitikberatkan kepada keahlian teknisnya, tapi juga kepada perkembangan potensi individu secara lengkap, termasuk motivasi dan kepuasan dalam bekerja (Hasibuan, 2016, hlm. 85).

Mengacu pada pengertian para pakar tersebut, bisa tersimpulkan bahwasannya pengembangan SDM merupakan suatu proses yang terstruktur juga direncanakan untuk meningkatkan kompetensi, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, serta sikap kerja sumber daya manusia. Tujuannya ialah agar mempersiapkan seseorang terhadap tanggung jawab yang lebih besar, mendukung pencapaian target organisasi, meningkatkan efisiensi, dan menjadikan tenaga kerja lebih responsif terhadap perubahan teknologi dan lingkungan. Pengembangan sumber daya manusia bukan ekedat menitikberatkan kepada keahlian teknis, tapi juga kepada pengembangan potensi individu secara komprehensif, meliputi motivasi serta kepuasan bekerja.

### **2.1.7 Faktor faktor yang mempengaruhi pengembangan SDM**

Menurut Irnie Victorynie (2024), pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dipengaruhi oleh beragam faktor, yang dapat dikelompokkan menjadi internal, eksternal, dan individu.

Faktor internal berasal dari dalam organisasi itu sendiri. Ini mencakup misi dan tujuan organisasi, di mana Notoatmodjo (1992) menekankan bahwa kemampuan SDM yang baik sangat penting untuk pencapaian target. Selanjutnya, strategi pencapaian tujuan menuntut manajer untuk cerdas dalam menilai kapasitas tim agar strategi selaras dengan kemampuan anggota. Kesempatan pengembangan karier juga krusial; ini bukan hanya tentang kenaikan jabatan, tetapi juga investasi jangka panjang bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan melalui program yang komprehensif dan berkelanjutan. Terakhir, kualitas SDM itu sendiri—yang melibatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai—menjadi kunci sukses di era kompetitif, dan dapat ditingkatkan melalui pendidikan serta pelatihan berkelanjutan.

Di sisi lain, faktor eksternal berasal dari luar organisasi. Perkembangan teknologi yang pesat mengharuskan organisasi untuk terus menyesuaikan program pengembangan SDM agar kemampuan karyawan tidak tertinggal. Selain itu, persaingan yang tak terhindarkan mendorong organisasi untuk terus berinovasi dan mengembangkan SDM agar tetap relevan dan tidak terpinggirkan.

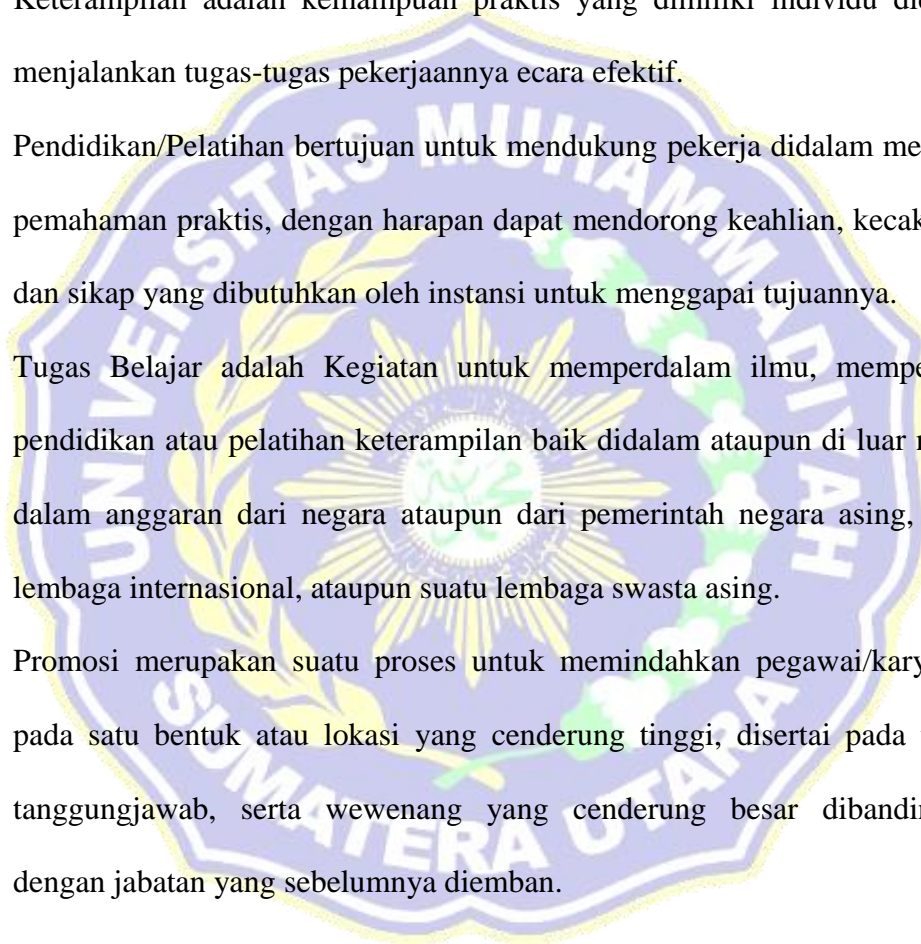
Kemudian, faktor individu juga sangat memengaruhi keberhasilan pengembangan SDM. Walaupun organisasi telah mengalokasikan anggaran besar, program pengembangan dapat gagal jika SDM yang bersangkutan tidak memiliki motivasi, kapasitas belajar, dan kesiapan untuk berkembang.

### **2.1.8 Indikator pengembangan SDM**

Menurut Krismiyati (2017) Tiga indikator dalam pengembangan SDM meliputi motivasi, kepribadian, dan keterampilan. Motivasi merupakan dorongan internal yang mengarahkan individu mencapai target tertentu. Dalam konteks pengembangan SDM, motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk terus belajar, meningkatkan keterampilan, dan memberikan kinerja terbaik. Motivasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pengakuan, penghargaan, peluang pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang positif. Kepribadian mencakup karakteristik individu, seperti sikap, nilai-nilai, dan perilaku. Pengembangan kepribadian yang positif, seperti kemampuan berkomunikasi, bekerja sama, dan beradaptasi, sangat penting untuk meningkatkan efektivitas kerja. Pengembangan kepribadian dapat dilakukan melalui pelatihan soft skills, mentoring, dan pengalaman kerja yang beragam. Keterampilan adalah kemampuan praktis untuk melakukan tugas-tugas tertentu. Pengembangan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan dan perkembangan teknologi kursorial didalam mendorong produktivitas serta daya saingnya. Pengembangan keterampilan dapat dilakukan melalui pelatihan teknis, workshop, dan pendidikan formal.

Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

- a) Motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seorang (internal) maupun dari luar diri seseorang (eksternal) yang mengarahkan perilaku, tindakan, dan usaha untuk mencapai tujuan tertentu.

- 
- b) Kepribadian yakni mencakup atribut kepribadian, sikap, dan nilai-nilai yang cara seseorang berinteraksi dan bekerja.
- c) Keterampilan adalah kemampuan praktis yang dimiliki individu didalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya secara efektif.
- d) Pendidikan/Pelatihan bertujuan untuk mendukung pekerja didalam mengerti pemahaman praktis, dengan harapan dapat mendorong keahlian, kecakapan, dan sikap yang dibutuhkan oleh instansi untuk menggapai tujuannya.
- e) Tugas Belajar adalah Kegiatan untuk memperdalam ilmu, memperoleh pendidikan atau pelatihan keterampilan baik didalam ataupun di luar negeri dalam anggaran dari negara ataupun dari pemerintah negara asing, suatu lembaga internasional, ataupun suatu lembaga swasta asing.
- f) Promosi merupakan suatu proses untuk memindahkan pegawai/karyawan pada satu bentuk atau lokasi yang cenderung tinggi, disertai pada tugas, tanggungjawab, serta wewenang yang cenderung besar dibandingkan dengan jabatan yang sebelumnya diemban.

Dari penjelasan tersebut, bisa disimpulkan bahwasannya indikator pengembangan SDM meliputi Motivasi: Dorongan dari dalam agar mencapai tujuan, Kepribadian: Ciri-ciri individu seperti sikap, nilai, serta perilaku, dan Keterampilan: Kemampuan praktis untuk menjalankan tugas. Pendidikan: Aktivitas yang bertujuan untuk memperkuat penguasaan konsep dan kemampuan. Pelatihan: Mendukung karyawan dalam menguasai pengetahuan praktis dan meningkatkan kemampuan. Tugas Belajar: Kegiatan untuk memperoleh pengetahuan atau pelatihan keterampilan. Promosi: Pindahannya pegawai ke tempat

yang semakin tinggi yakni tanggung jawab yang semakin membesar.

### **2.1.9 Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan memegang peran sentral dalam struktur organisasi karena seorang pemimpin bertanggung jawab dalam mengoordinasikan, mengarahkan, dan memotivasi seluruh elemen organisasi untuk mencapai target yang ditetapkan. Tantangan utama dalam peran ini adalah kemampuan untuk memahami dinamika perilaku individu yang berbeda-beda, sehingga pendekatan yang digunakan dapat efektif dan adaptif. Pengaruh terhadap bawahan diarahkan sedemikian hingga mereka dapat dengan efektif dan efisien memberikan pengabdian serta partisipasi kepada organisasi. Dengan kata lain, kesuksesan atau kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan.

Definisi kepemimpinan bervariasi di kalangan para ahli, namun pada intinya, konsep ini berpusat pada kemampuan seseorang untuk mengarahkan dan memengaruhi individu atau kelompok demi mencapai tujuan bersama. Menurut Hadi (1980), kepemimpinan ialah cara pengarahan serta memengaruhi kegiatan terkait tugas para anggota kelompoknya. Senada dengan itu, Fahmi (2016:122) mendeskripsikan kepemimpinan sebagai ilmu yang komprehensif tentang cara mengarahkan, memengaruhi, dan mengawasi individu agar melaksanakan tugas sesuai rencana. Hasibuan (2010:170) lebih lanjut menambahkan bahwa kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan untuk bekerja secara efektif demi tujuan organisasi. Dalam konteks Indonesia, terdapat pula Kepemimpinan Pancasila, yang mencerminkan kewibawaan dan kemampuan memimpin masyarakat menuju kesadaran sosial dan



kenegaraan selaras pada nilai-nilai Pancasila serta UUD 1945.

Berbagai pakar lainnya juga memberikan definisi serupa (Fahmi 2016:122).

Stephen P. Robbins melihat kepemimpinan menjadi kemampuan didalam

mempengaruhi sekumpulan individu agar mencapai tujuannya. Ricard L. Daft

mendefinisikannya sebagai kemampuan memengaruhi individu yang mengarah

pada pencapaian tujuan. G. R. Terry mengartikan kepemimpinan sebagai aktivitas

memengaruhi orang untuk rela berusaha mencapai tujuan bersama. Ricky W.

Griffin menekankan bahwa seorang pemimpin ialah seseorang yang dapat

mempengaruhi sikap orang lain tanpa kekerasan serta diakui sebagai pemimpin.

Hersey dan Blanchard (Sunyoto, 2016:34) juga berpendapat bahwasannya

kepemimpinan ialah tiap usaha didalam mempengaruhi perilaku individu ataupun

sekumpulan demi mencapai tujuan pribadi, kelompok, atau organisasi. Secara

keseluruhan, Effendi (2014:183) menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah

kegiatan yang memiliki pengaruh dan kemampuan untuk meyakinkan orang lain

dalam membimbing mereka menuju capaian maksud organisasi yang sudah

ditentukan. Maka demikian, kepemimpinan adalah serangkaian tindakan yang

melibatkan keahlian mempengaruhi sikap orang lain didalam keadaan khusus

sehingga mereka mau bekerja sama meraih tujuan yang sudah ditentukan.

Dari berbagai pengertian yang disampaikan oleh para pakar di atas, bisa

ditarik kesimpulan bahwasannya kepemimpinan adalah suatu proses atau

kemampuan individu untuk memengaruhi, membimbing, dan memberikan

motivasi kepada orang atau kelompok agar bersama-sama mencapai tujuan

dengan cara yang efektif juga efisien.

### **2.1.10 Faktor faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Menurut Rahajeng, Emilia dan rekan-rekannya (2024), beberapa elemen yang berpengaruh pada kepemimpinan mencakup: integritas, perhatian terhadap lingkungan sosial, serta kemampuan berkomunikasi dengan baik, yang semuanya memberikan dampak positif bagi kepemimpinan. Integritas merupakan pilar utama dari kepercayaan. Seorang pemimpin yang memiliki integritas akan memperoleh kepercayaan dari para pengikutnya. Kepercayaan ini sangat krusial didalam mendorong hubungan yang kokoh juga efisien. Perhatian pada lingkungan sosial menunjukkan bahwa pemimpin peduli akan kesejahteraan para pengikut maupun masyarakat secara umum. Seorang pemimpin yang peduli terhadap lingkungan sosial akan memperhatikan kebutuhan serta perasaan para pengikutnya. Mereka juga akan berupaya menciptakan suasana kerja yang adil dan mendukung.

Perhatian terhadap lingkungan sosial mencakup tanggung jawab untuk memahami dampak sosial dari aksi organisasi. Pemimpin yang peduli terhadap lingkungan sosial akan berupaya menurunkan efek buruk serta mendorong efek positifnya.

Kemampuan komunikasi yang baik sangat penting untuk menyampaikan visi, misi, dan tujuan organisasi kepada para pengikut. Seorang pemimpin yang efektif dapat menyampaikan informasi dengan jelas, singkat, dan meyakinkan. Mereka juga memiliki kemampuan mendengarkan dengan baik serta memberikan umpan balik yang bermanfaat. Kemampuan komunikasi yang baik membantu dalam membangun pemahaman yang sama, meningkatkan kerjasama, dan memotivasi para pengikut.

Rohmah Mitra (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh besar terhadap minat baca siswa, di mana faktor-faktor seperti motivasi, komunikasi, dan pengelolaan sumber daya memberikan dampak positif. Kepala sekolah yang dapat menginspirasi, memberikan petunjuk yang tegas, dan memotivasi pengajar mampu menciptakan suasana pendidikan yang menarik perhatian minat baca siswa.

Menurut Bradley Setiyadi (2021), dukungan dan motivasi kuat dari kepala sekolah adalah pendorong utama peningkatan kinerja guru. Namun, kepemimpinan kepala sekolah dalam hal ini dapat terhambat oleh beberapa faktor, seperti keterbatasan fasilitas (proyektor LCD serta akses internet), minimnya keterampilan guru didalam manajemen kelas serta penerapan metode pembelajaran yang beragam, juga rendahnya disiplin guru.

Dari pemaparan ini, bisa tersimpulkan bahwasannya elemen-elemen yang berdampak kepada kepemimpinan kepala sekolah didalam mendorong kinerja guru meliputi kejujuran, kepedulian, komunikasi yang efektif, motivasi, serta pengelolaan sumber daya. Guru akan merasa dihargai serta dihormati apabila kepala sekolah bersikap transparan didalam setiap tindakan dan keputusan. Kejujuran membangun suasana kerja yang aman dan mendukung, sehingga guru merasa tenang untuk bekerjasama dan bertukar gagasan. Kepala sekolah yang jujur berfungsi sebagai contoh bagi guru, mendorong mereka untuk mengedepankan nilai-nilai kejujuran dalam tugas mereka.

Guru merasa diperhatikan dan didukung ketika kepala sekolah menunjukkan

perhatian terhadap kesejahteraan mereka. Kepedulian membangun ikatan yang kokoh antara kepala sekolah dan guru, memperkuat rasa saling percaya serta kolaborasi. Kepala sekolah yang handal dalam berkomunikasi dapat menciptakan interaksi yang positif dengan guru, mendukung penyelesaian masalah dan pertumbuhan profesional. Kepala sekolah yang dapat memotivasi akan memperkuat semangat kerja dan komitmen guru. Motivasi dapat disampaikan melalui berbagai metode, seperti memberikan penghargaan untuk pencapaian, menawarkan peluang pengembangan karier, dan membangun suasana kerja yang mendukung. Kepala sekolah yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia akan menjamin bahwa guru ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian mereka, serta memberikan peluang untuk pengembangan profesional yang tepat.

Lima faktor tersebut saling berhubungan dan berperan dalam efektivitas kepemimpinan kepala sekolah didalam mendorong kinerja guru. Melalui mengedepankan prinsip-prinsip kejujuran, kepedulian, komunikasi yang efektif, motivasi, juga pengelolaan sumber daya yang optimal, kepala sekolah dapat membangun suasana kerja yang baik, di mana guru merasa dihargai, didukung, juga termotivasi didalam meraih potensi terbaik mereka.

#### **2.1.11. Indikator kepemimpinan**

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 13 Tahun 2007 menyatakan bahwa kepala sekolah hendak mempunyai 5 kompetensi, yakni: Kompetensi kepribadian, Kompetensi manajerial, Kompetensi kewirausahaan, Kompetensi supervisi, Kompetensi sosial.

- 1) Kompetensi Kepribadian: Kompetensi ini menitikberatkan pada karakter

dan integritas kepala sekolah. Meliputi kemampuan untuk: Menjadi contoh yang baik serta berakhlak mulia bagi semua warga sekolah, Membangun budaya serta tradisi yang positif, Selalu menjunjung tinggi kejujuran dan etika sebagai pemimpin, memiliki semangat belajar yang tinggi untuk menjadi kepala sekolah yang lebih baik, terbuka dalam menjalankan tugas, dan tetap tenang serta bijak saat menghadapi masalah di tempat kerja.

- 2) **Kompetensi Manajerial:** Kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan kepala sekolah didalam mengatur dan mengelola selirih sumber daya yang tersedia di sekolah. Mencakup kemampuan untuk: Merancang, melaksanakan, dan menilai program-program pendidikan. Mengatur tenaga pengajar dan tenaga kependidikan. Mengatur keuangan dan fasilitas sekolah. Memfasilitasi program peningkatan sekolah guna memaksimalkan proses pembelajaran siswa dan mendukung kebutuhan komunitas di sekitar sekolah yang sesuai.
- 3) **Kompetensi Kewirausahaan:** Kompetensi ini fokus pada kemampuan kepala sekolah didalam membangun inovasi serta peluang untuk pengembangan sekolah. Meliputi kemampuan: Menghasilkan suasana kerja yang kreatif dan inovatif. Mencari serta memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk pengembangan sekolah. Membangun kolaborasi dengan pihak lain.
- 4) **Kompetensi Supervisi:** Kemampuan ini berhubungan dengan keterampilan kepala sekolah didalam pembinaan juga peningkatan mutu kinerja guru serta staf pendidik. Mencakup kemampuan untuk: Melaksanakan pengawasan akademik dan administratif. Memberikan tanggapan yang membangun.

Mendukung pendidik dalam meningkatkan keahlian profesional mereka.

- 5) Kompetensi Sosial: Kompetensi ini menyoroti keahlian kepala sekolah didalam membangun korelasi yang positif terhadap semua anggota sekolah juga lingkungan sekitarnya. Termasuk keterampilan untuk: Berkomunikasi dengan baik, Menjalin kerjasama dengan orang tua murid dan Komunitas, Mengikutsertakan orang tua/wali murid serta masyarakat didalam perkembangan sekolahnya.

Menurut Anjar Yuningsih (2021: 32), indikator kepemimpinan kepala sekolah meliputi: Mendorong semangat kerja, Pembinaan kedisiplinan, Pemberian penghargaan, Memberikan konsultasi, Melaksanakan kunjungan ke kelas, Memprlihatkan prilaku juga sikap disiplin.

- 1) Memotivasi semangat kerja: Seorang kepala sekolah yang sukses bisa memberi motivasi juga semangat pada guru, staf, serta siswa. Ini dapat dicapai dengan memberikan motivasi, inspirasi, serta menciptakan suasana kerja yang baik. Motivasi ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas seluruh anggota sekolah.
- 2) Pembinaan disiplin: Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab didalam menegakkan disiplin di sekolah. Ini melibatkan penyusunan dan penerapan peraturan yang tegas, serta pemberian konsekuensi yang adil bagi pelanggaran. Disiplin yang baik menghasilkan suasana belajar yang mendukung.
- 3) Pemberian penghargaan: Menghargai pencapaian yang dicapai oleh guru, staf, dan siswa. Penghargaan bisa berupa pujian, sertifikat, atau bentuk

penghargaan lainnya. Penghargaan yang diberikan dapat meningkatkan semangat dan motivasi didalam bekerja.

- 4) Memberi konsultasi: Kepala sekolah perlu siap untuk memberikan konsultasi dan arahan kepada guru, staf, serta siswa. Ini melibatkan menawarkan solusi untuk masalah yang dihadapi dan memberikan panduan yang sesuai. Konsultasi yang efisien mendukung penyelesaian masalah dan memperbaiki kinerja.
- 5) Melakukan kunjungan kelas: Kepala sekolah secara berkala mengunjungi ruangan kelas untuk memantau proses pembelajaran. Kunjungan ini bertujuan memberikan arahan serta umpan balik pada guru, serta menjamin mutu pembelajaran. Kunjungan kelas juga mencerminkan kepedulian kepala sekolah terhadap proses belajar mengajar.
- 6) Menunjukkan sikap dan perilaku disiplin: Kepala sekolah perlu memberi contoh yang positif dalam hal disiplin. Ini meliputi tiba tepat waktu, mengikuti peraturan, dan menunjukkan sikap yang profesional. Tindakan dan perilaku disiplin yang ditunjukkan oleh kepala sekolah akan dicontoh oleh semua anggota sekolah.

#### **2.1.12. Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja**

Al-Raisi et al., (2011) mendeskripsikan E-kinerja sebagai suatu alat yang dapat mendukung organisasi dalam mempertahankan dan memotivasi individu berbakat untuk memberikan kinerja terbaik mereka. E-Kinerja ialah aplikasi berbasis web yang digunakan oleh pemerintah kabupaten/kota untuk menganalisis kebutuhan dan beban kerja jabatan serta unit/satuan kerja. Analisis ini menjadi

dasar untuk menghitung kinerja dan menentukan insentif kerja, sesuai dengan Permendagri Nomor 4 Tahun 2005 terkait Analisis Jabatan serta Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 terkait Analisis Beban Kerja.

E-Kinerja ialah aplikasi web yang berfungsi sebagai alat analisis kebutuhan posisi, beban kerja jabatan, serta beban kerja unit ataupun satuan kerja organisasi. Menurut Putri (2014), analisis ini menjadi dasar untuk menghitung kinerja dan menentukan insentif kerja.

Dulunya, kinerja pegawai diukur menerapkan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). tetapi, bsejalannya waktu, metode DP3 dianggap tidak lagi relevan didalam menilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil. Didalam mengatasi hal ini, pemerintah melakukan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 terkait Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, yang efektif berlaku mulai 1 Januari 2014. Sejak saat itu, penilaian kinerja karyawan beralih dari DP3 ke Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

E-Kinerja sendiri ialah implementasi praktis dari teori akuntansi sumber daya manusia yang diwujudkan didalam sebuah aplikasi web. Aplikasi ini memiliki kemampuan untuk mengukur, mengidentifikasi, mengkomunikasikan, mengevaluasi, serta memberikan penghargaan berupa bonus berdasarkan kinerja.

Penerapan E-Kinerja menawarkan beberapa manfaat utama: memantau dan menilai kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) secara berkala, menjadi dasar pemberian tunjangan kinerja, dan membantu pemetaan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk sistem merit. Tujuan utamanya adalah menyediakan data kinerja ASN yang didukung teknologi informasi.

Secara keseluruhan, E-Kinerja adalah aplikasi berbasis web yang membantu



organisasi dalam mempertahankan dan memotivasi pegawai berprestasi agar memberikan kinerja. Aplikasi ini merupakan implementasi dari teori akuntansi sumber daya manusia, yang berfungsi untuk mengukur, mengenali, mengkomunikasikan, mengevaluasi, dan memberikan penghargaan dalam bentuk peningkatan pendapatan. Dengan demikian, penggunaan aplikasi E-Kinerja dapat diartikan sebagai sejauh mana PNS memanfaatkan aplikasi ini dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka, yang bisa diukur melalui berbagai indikator.

#### **2.1.13. Faktor faktor yang mempengaruhi pemanfaatan aplikasi e kinerja**

Berdasarkan Destny Darren Christophorus Owu (2022), terdapat dua faktor yang bisa memengaruhi sistem E-kinerja tersebut, yakni faktor internal serta eksternal. Faktor eksternal merupakan dampak yang timbul dari lingkungan sekitarnya, sementara faktor internal berasal dari pegawai BKPSDM itu sendiri. Faktor luar yang dimaksud mencakup infrastruktur ataupun lingkungan. Contoh beberapa faktor eksternal adalah, seperti ada kendala terhadap koneksi internet yang mengakibatkan karyawan tidak dapat mengakses situs web; munculnya kerusakan pada perangkat server yang menyebabkan sistem mengalami kesalahan; dan terjadinya serangan siber oleh pihak yang tidak dikenal. Faktor internal yang dimaksud adalah segala sesuatu yang dihasilkan oleh sumber daya manusia atau bisa dikatakan bahwa itu adalah pegawai itu sendiri. Contoh faktor internal adalah kesalahan dalam pendataan pegawai di SIMPEG yang membuat pegawai tidak dapat mengakses website; pegawai tidak mengisi E-kinerja karena berbagai alasan; dan terjadinya kesalahan dalam pengisian data kinerja.

#### **2.1.14. Indikator pemanfaatan aplikasi e kinerja**

Mengacu pada Surat Edaran Kepala BKN Nomor 11 Tahun 2023, aplikasi E-Kinerja BKN memberikan berbagai kemudahan yang berdampak positif bagi instansi pemerintah. Aplikasi ini dirancang untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses pengelolaan kinerja ASN, mulai dari tahap perencanaan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), proses evaluasi, hingga langkah tindak lanjut yang diperlukan, semuanya dilakukan secara lebih akuntabel.

Kedua, E-Kinerja BKN mempercepat layanan kepegawaian dalam Sistem Informasi ASN (SIASN), termasuk proses kenaikan pangkat dan pemberhentian. Integrasinya dengan SIASN menghilangkan kebutuhan untuk memasukan berkas ataupun melaksanakan sinkronisasi data penilaian kinerja secara manual.

Selain itu, aplikasi E-Kinerja BKN juga berfungsi sebagai acuan dalam proses pemberian Tunjangan Kinerja atau Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Melalui fitur laporan yang tersedia, instansi pemerintah dapat memantau data evaluasi kinerja ASN secara periodik. Bahkan, aplikasi ini memungkinkan integrasi langsung dengan sistem pembayaran TPP, sehingga proses administrasi menjadi lebih terstruktur dan efisien.

Adapun indikator pemanfaatan aplikasi e kinerja antara lain:

- 1) Frekuensi Penggunaan : Seberapa sering pegawai negeri sipil menggunakan aplikasi e-kinerja untuk mencatat, melaporkan, dan memantau kinerja mereka. Hal ini bisa diukur dengan menghitung total login, seringnya pengisian laporan harian/bulanan, serta pemakaian fitur-fitur lain dalam aplikasi.
- 2) Kelengkapan Data : Sejauh mana data kinerja yang diinput oleh PNS ke

didalam aplikasi e-kinerja bersifat lengkap dan akurat. Pengukuran dapat dilakukan dengan menilai sejauh mana pengisian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), laporan harian/bulanan, serta dokumen pendukung lainnya.

- 3) Pemanfaatan Fitur : Seberapa besar PNS menggunakan berbagai fitur yang ada dalam aplikasi e-kinerja, seperti fitur evaluasi kinerja, tanggapan, dan analisis data. Ukuran ini dapat dicapai dengan mengamati penerapan fitur-fitur itu dalam penilaian kinerja dan pengembangan karyawan.
- 4) Tingkat Kepatuhan : Seberapa taat PNS dalam mematuhi prosedur dan aturan yang ditentukan mengenai penggunaan aplikasi e-kinerja. Hal ini dapat dinilai dengan mengamati tingkat ketaatan terhadap jadwal pengisian laporan, penerapan format yang tepat, serta pemenuhan syarat-syarat lain yang ditentukan.
- 5) Dampak terhadap Kinerja : Seberapa signifikan aplikasi e-kinerja berperan dalam meningkatkan kinerja PNS dan instansi. Hal ini dapat dinilai dengan membandingkan performa PNS sebelum dan setelah pemakaian aplikasi, serta mengamati pengaruh aplikasi terhadap pencapaian sasaran kinerja organisasi.

## **2.2. Kajian Penelitian Yang Relevan**

Berikut ini menyajikan beberapa hasil riset yang sesuai pada riset ini:

- 1) Sutrisno (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru SMK, Riset ini menunjukkan bahwa pelatihan yang terstruktur dan program pengembangan karir yang jelas mempunyai efek positif didalam meningkatkan kinerja guru SMK. Pelatihan meningkatkan

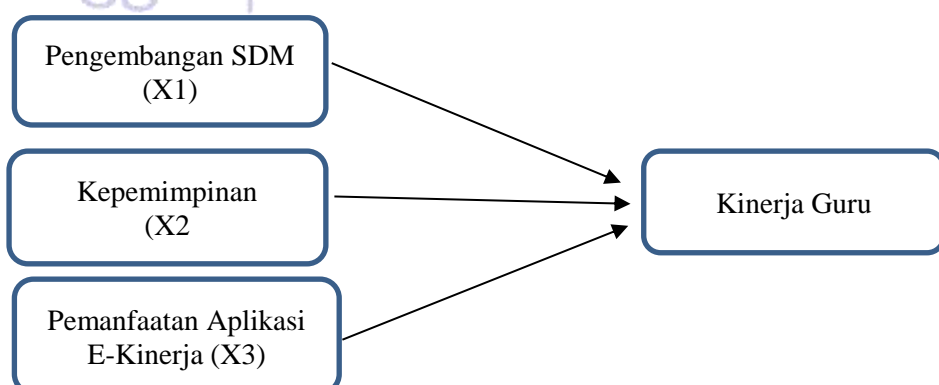
kompetensi pedagogik dan profesional guru, sementara pengembangan karir memberikan motivasi dan arah yang jelas dalam pengembangan profesional mereka.

- 2) Rahmawati (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru SMK, Gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi kerja guru dan pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Kepala sekolah yang mampu memberikan visi yang jelas, inspirasi, dan dukungan akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
- 3) Pratama (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengaruhnya terhadap Iklim Kerja Guru SMK, Penelitian ini menekankan pentingnya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan interpersonal yang baik pada guru. Kepala sekolah yang mampu membangun komunikasi yang efektif, memberikan dukungan emosional, dan menghargai kontribusi guru akan menciptakan iklim kerja yang positif.
- 4) Wijaya (2021). Implementasi Sistem E-Kinerja dan Dampaknya terhadap Efektivitas Penilaian Kinerja Guru SMK, Penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi e-kinerja dapat meningkatkan efisiensi dan objektivitas dalam penilaian kinerja guru. Sistem ini memungkinkan pengumpulan data kinerja secara terstruktur, memberikan umpan balik yang lebih cepat, dan mempermudah proses evaluasi.

### 2.3. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir ini penelitian tersusun dalam tiga variabel independen (X1, X2, dan X3) dengan satu variabel dependen (Kinerja Guru). Berikut adalah penjelasan untuk setiap variabel :

- 1) **Pengembangan SDM (X1):** Variabel ini mengacu pada upaya-upaya yang dilaksanakan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia guru. Ini bisa mencakup pelatihan, workshop, pendidikan lanjutan, dan program pengembangan profesional lainnya.
- 2) **Kepemimpinan (X2):** Variabel ini berfokus pada peran kepemimpinan kepala sekolah atau pihak yang bertanggung jawab dalam mengelola guru. Ini mencakup gaya kepemimpinan, kemampuan dalam memotivasi guru, dan kemampuan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
- 3) **Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja (X3):** Variabel ini berkaitan dengan penggunaan aplikasi atau sistem elektronik untuk mengelola kinerja guru. Ini bisa mencakup penilaian kinerja online, pengelolaan data kinerja, dan pemantauan kinerja secara digital.
- 4) **Kinerja Guru (Y):** Variabel ini adalah variabel dependen, yang merupakan hasil atau dampak dari variabel independen. Kinerja guru dapat dinilai dari berbagai aspek, seperti kemampuan mengajar, kedisiplinan, inovasi, dan kontribusi terhadap sekolah.





### **Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

Riset ini menggunakan kerangka berpikir yang dirancang untuk menguji bagaimana Pengembangan SDM, Kepemimpinan, dan Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja memengaruhi Kinerja Guru. Studi ini diharapkan dapat menghasilkan wawasan aplikatif yang akan membantu pihak sekolah serta berbagai pemangku kepentingan lainnya dalam meningkatkan mutu pendidikan dengan mendorong kinerja guru.

#### **2.4. Hipotesis**

Dari kerangka teoritik yang dijabarkan di atas maka bisa ditarik hipotesis seperti berikut:

- 1) Ada pengaruh yang positif antara Pengembangan SDM dengan kinerja Guru
- 2) Ada pengaruh yang positif antara Kepemimpinan dengan kinerja Guru
- 3) Ada dampak yang baik terkait Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja dengan kinerja Guru

UMSU  
Unggul | Cerdas | Terpercaya



# UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menerapkan desain penelitian kuantitatif dengan metode eksplanatif. Riset ini tujuannya ialah agar menganalisis efek pengembangan SDM, kepemimpinan, serta pemanfaatan aplikasi e-kinerja terhadap kinerja guru SMK Bidang Keahlian Bisnis serta Manajemen di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah I (Medan dan Deli Serdang) Provinsi Sumatera Utara.

Metode kuantitatif diterapkan untuk menguji hipotesis serta menemukan hubungan atau pola yang dapat diukur dengan statistik. Pendekatan Kualitatif: Pendekatan ini lebih fokus pada pemahaman yang mendalam mengenai fenomena sosial, perilaku, atau proses manajerial. Penelitian kualitatif umumnya dilakukan melalui wawancara, observasi, atau studi kasus untuk menyelidiki masalah yang rumit secara kontekstual.

Menurut Sugiyono (2017, hal. 35), pendekatan kuantitatif diterapkan untuk menemukan hubungan antara variabel yang diukur menggunakan angka dan dianalisis secara statistik, sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan. Moleong (2019, hal. 6) menerangkan bahwa pendekatan kualitatif bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai fenomena yang muncul dalam konteks sosial, melalui pengumpulan data yang bersifat naturalistik.



### 3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Riset ini akan dilangsungkan di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah I, yang mencakup 5 sekolah dengan bidang keahlian bisnis dan manajemen. Cabang Dinas ini dipilih karena implementasi aplikasi E-Kinerja telah diadopsi sebagai bagian dari manajemen pengembangan sumber daya manusia bagi guru di wilayah ini. Selain itu, wilayah ini memiliki keragaman jenis sekolah, sehingga memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data yang representatif terkait penerapan aplikasi tersebut.

Penelitian ini dijadwalkan berlangsung selama enam bulan, dari Desember 2024 hingga Mei 2025. Tahapannya mencakup persiapan, perolehan data lapangan, analisis data, serta penyusunan laporan. Tempat riset ini dilaksanakan pada sekolah yang ada di bawah Di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah I. Waktu penelitian yang dilakukan pada bulan Desember 2024 - Mei 2025. Waktu riset seperti :

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan					
		Septem-ber-Desem-ber 2024	Januari-Maret 2025	April 2025	Mei 2025	Juni 2025	Juli 2025
1	Pencarian Data						
2	Penyusunan Pr oposal						
3	Bimbingan						

	Proposal																									
4	Seminar Proposal																									
5	Pengumpulan Data																									
6	Pengolahan Data dan Analisis Data																									
7	Penyusunan Tesis																									
8	Seminar Hasil																									
9	Sidang Meja Hijau																									

Menurut Sugiyono (2011: 389), populasi adalah keseluruhan objek ataupun subjek dengan karakteristik khusus yang menjadi cakupan riset agar kemudian ditarik kesimpulannya. Didalam studi ini, populasi yang digunakan adalah guru-guru SMK Bisnis dan Manajemen di Dinas Pendidikan Cabang Wilayah I Medan dan Deli Serdang, Sumatera Utara.

Berdasarkan Sugiyono (2011: 389), analisis ini adalah sampel jenuh dalam metodologi pemilihan sampel yang diterapkan, di mana setiap perwakilan populasi diambil sebagai sampel, termasuk seluruh Guru SMK Bisnis dan Manajemen di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah I.

### 3.3. Populasi dan Sampel

Populasi didalam riset ini yakni Guru SMK Bidang Keahlian Bisnis dan manajemen yang menggunakan E-kinerja serta berada di wilayah kerja Cabang dinas pendidikan wilayah I yang bisa diperhatikan didalam data berikut:

Tabel 3.2 Populasi Penelitian

No	Nama SMK Bisnis dan Manajemen	Jumlah Guru Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen
1	SMK Negeri 1 Medan	18
2	SMK Negeri 6 Medan	16
3	SMK Negeri 7 Medan	31
4	SMK Negeri 13 Medan	7
5	SMK Negeri 1 Patumbak	13
	Total	85

Populasi dan sampel Penelitian adalah sebanyak 85 orang dari 5 SMK bidang bisnis dan manajemen di Cabang dinas Pendidikan wilayah I (Medan dan Deli Serdang). Arikunto menjelaskan, riset ini dilaksanakan pada populasi terbatas serta subjeknya tidak terlalu banyak. Melalui kajian ini diharapkan dapat dipahami segala kompleksitas yang terdapat dalam populasi (Arikunto, 2002: 108-109). Berdasarkan penelitian, teknik ini menghasilkan data yang sangat akurat, yang

berarti objek serta populasi yang diteliti hendak dikaji, disimpulkan, serta kesimpulan tersebut berlaku pada seluruh populasinya.

#### **3.4. Definisi Operasional Variabel**

- 1) Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses yang terencana serta sistematis didalam mendorong keterampilan, kemampuan, pengetahuan, sikap kerja, dan kompetensi sumber daya manusia. Tujuannya ialah gar mempersiapkan individu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar, mendukung pencapaian tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas, dan membuat tenaga kerja lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan lingkungan yang dapat diukur melalui indikator Motivasi, Kepribadian, Keterampilan, Pendidikan Pelatihan, Tugas Belajar, Promosi.
- 2) Kepemimpinan merupakan proses atau kemampuan individu untuk memengaruhi, mengarahkan, serta memotivasi orang atau kelompok guna menggapai tujuan bersama dengan efektif juga efisien, yang dapat diukur melalui indikator misalnya Memotivasi semangat kerja, Pembinaan disiplin, Pemberian penghargaan, Memberi konsultasi, Melakukan kunjungan kelas, serta Menunjukkan sikap serta perilaku disiplin.
- 3) Penggunaan aplikasi e-kinerja mencerminkan seberapa sering Pegawai Negeri Sipil (PNS) menggunakan aplikasi e-kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsi mereka, yang dapat diukur melalui indikator frekuensi penggunaan aplikasi e-kinerja, kelengkapan data, pemanfaatan fitur, tingkat kepatuhan, serta dampak pada kinerja.

4) Kinerja guru ialah pencapaian yang diperoleh dari seorang guru didalam melakukan tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut mencakup pengajaran, perencanaan, pelaksanaan proses belajar, evaluasi, serta interaksi dengan siswa dan lingkungan sekolah yang dapat diukur melalui indikator Perencanaan Program Pembelajaran, Pelaksanaan Aktivitas Pembelajaran, Evaluasi atau Penilaian Pembelajaran.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini mengumpulkan data primer menggunakan kuesioner, yaitu serangkaian pertanyaan ataupun pernyataan tertulis yang disebarakan pada respondennya agar dijawab (Sugiyono, 2014). Dalam konteks ini, respondennya ialah pengajar SMK Bidang Bisnis dan Manajemen di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah I.

Kuesioner ini dirancang menggunakan skala Likert, yang efektif untuk mengukur sikap, opini, erta persepsi responden terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2015). Melalui skala Likert, variabel penelitian dipecah menjadi indikator-indikator yang kemudian menjadi dasar penyusunan item pertanyaan atau pernyataan dalam instrumen. Respon pada setiap item skala Likert dikategorikan dari yang paling positif hingga paling negatif, memungkinkan pengukuran yang terstruktur.

Tabel 3.3. Penetapan Skor Jawaban angket Skala Likert

No	Nilai	Kriteria	Tanggap
1	5	Sangat Baik	Sangat Setuju

2	4	Baik	Setuju
3	3	Cukup	Netral
4	2	Rendah	Tidak Setuju
5	1	Kurang	Sangat tidak setuju

Agar hasil penelitian maksimal, peneliti membuat kisi-kisi instrumen terlebih dahulu. Sesuai pendapat Arikunto (2006), kisi-kisi ini berguna untuk menunjukkan kaitan antara variabel yang diteliti dan teori atau data yang mendukungnya. Riset ini, yang melibatkan 4 variabel, ikaji melalui cara angket; yakni lewat menyebarkan kuesioner kepada responden. Setiap variabel ditetapkan melalui serangkaian indikator yang pemilihannya didasarkan pada tinjauan teori yang mendalam.

#### 1) Penyusunan Instrumen

Instrumen disusun dari teori yang dirumuskan menjadi definisi operasional, lalu dijabarkan dalam bentuk kisi-kisi sesuai dengan komponen pada tabel berikut:

Tabel 3.4. Kisi-Kisi Angket

No.	Variabel	Indikator	No. Instrumen
1	Pengembangan SDM	1. Motivasi	1,2
		2. Kepribadian	3,4
		3. Keterampilan	5,6
		4. Pendidikan/Pelatihan	7,8
		5. Tugas belajar	9

		6. Promosi/meningkatkan karir	10
2	Kepemimpinan	1. Memotivasi semangat kerja	1,2
		2. Pembinaan disiplin	3,4
		3. Pemberian penghargaan	5,6
		4. Memberi konsultasi	7,8
		5. Melakukan kunjungan kelas	9
		6. Menunjukkan sikap dan perilaku disiplin	10

3	Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja	1. Frekuensi penggunaan aplikasi e kinerja	1,2
		2. Kelengkapan data	3,4
		3. Pemanfaatan fitur	5,6
		4. Tingkat kepatuhan	7,8
		5. Dampak terhadap kinerja	9,10
4	Kinerja Guru SMK	1. Perencanaan Program pembelajaran	1,2,3,4
		2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran	5,6,7,8
		3. Evaluasi dan penilaian pembelajaran	9,10

## 2) Uji Instrumen

### a. Uji Validitas (kesahihan)

Uji Validitas menilai sejauh mana sebuah alat ukur atau instrumen benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur, menunjukkan keandalan dan kebenarannya (Sugiyono, 2014). Untuk menentukan kelayakan item-item dalam

kuesioner, validitas diuji dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (korelasi item-total) dengan nilai  $r$  tabel. Sebuah data dianggap valid jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan bernilai positif pada tingkat signifikansi 5%; sebaliknya, bila  $r$  hitung lebih kecil pada  $r$  tabel, data tersebut kurang relevan.

Dalam penelitian ini, validitas diuji menerapkan program SPSS. Keabsahan setiap item pertanyaan diperiksa melalui tabel "Item-Total Statistics" pada *output* SPSS. Menurut Sugiyono (2013:124), suatu butir pertanyaan dianggap relevan bila nilai  $r$  hitung, yang ialah nilai *Corrected Item-Total Correlation*, lebih besar dari 0,361. Hasil uji validitas untuk koefisien mengenai ketiga variabel yang diteliti disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.5  
Hasil Uji Validitas Variabel

No	Variabel	Jumlah Butir	Valid	Tidak Valid
1	Pengembangan SDM ( $X_1$ )	10	10	0
2	Kepemimpinan ( $X_2$ )	10	10	0
3	Pemnafaatan Aplikasi Kinerja ( $X_3$ )	10	9	1
4	Kinerja Guru SMK (Y)	10	9	1

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas, ditemukan lima butir soal yang tidak valid dari instrumen berbagai variabel. Secara spesifik, instrumen untuk variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara keseluruhan valid. Namun, untuk instrumen variabel  $X_3$ , butir soal nomor 2 tidak valid, dan pada instrumen variabel Y, butir soal nomor 4 juga tidak



valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas hanya dilaksanakan pada item pernyataan yang telah terbukti valid. Pengujian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha, di mana instrumen diuji satu kali lalu dianalisis. Sebuah kuesioner dianggap reliabel (dapat diandalkan) jika koefisien reliabilitasnya positif dan nilainya melebihi 0,7 (Sugiyono, 2013:121). Hasil dari pengujian reliabilitas yang didasarkan pada rumus alpha Cronbach menunjukkan hasil seperti:

Tabel 3.6  
Hasil uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel	Koefisien Riliabilitas	Nilai kritis	Keterangan
Pengembangan SDM ( $X_1$ )	0,929	0,7	Reliabel
Kepemimpinan ( $X_2$ )	0,950	0,7	Reliabel
Pemnafaatan Aplikasi Kinerja ( $X_3$ )	0,925	0,7	Reliabel
Kinerja Guru SMK (Y)	0,961	0,7	Reliabel

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2025

Butir pernyataan pada kuesioner memiliki nilai reliabilitas di atas 0,7, menunjukkan bahwa instrumen tersebut andal. Detail perhitungannya tersedia pada Lampiran 2.

### 3.6. Teknik Analisis Data

Penelitian ini mengadopsi metode analisis data kuantitatif melalui regresi linear ganda, suatu pendekatan yang memungkinkan identifikasi arah dan

kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Saleh & Utomo, 2018). Dalam studi ini, variabel independen yang dianalisis meliputi pengembangan SDM, kepemimpinan, dan pemanfaatan aplikasi E-Kinerja, dengan fokus pada dampaknya terhadap kinerja guru SMK sebagai variabel dependen. Analisis dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05 menggunakan program SPSS versi 30.0.

Proses analisis data diawali dengan Statistik Deskriptif, yang menyajikan gambaran umum data melalui perhitungan seperti rata-rata (mean), deviasi standar, varians, serta nilai maksimum dan minimum. Selanjutnya, dilakukan Uji Asumsi Klasik sebagai prasyarat penting untuk memastikan kualitas model regresi. Uji asumsi klasik ini mencakup:

- Uji Normalitas Residual, yang bertujuan memastikan bahwa nilai sisa (residual) dari regresi terdistribusi secara normal.
- Uji Heteroskedastisitas, untuk memeriksa konsistensi varians data; model regresi yang baik seharusnya bebas dari heteroskedastisitas.
- Uji Multikolinearitas, yang berfungsi mengevaluasi ada tidaknya hubungan linear yang sempurna atau hampir sempurna antar variabel independen, di mana model regresi yang baik harus bebas dari masalah ini.
- Uji Autokorelasi, yang menguji hubungan antar elemen dalam serangkaian pengamatan berurutan waktu, meskipun uji ini umumnya lebih relevan untuk data *time series*.

Setelah memenuhi asumsi klasik, analisis dilanjutkan dengan model regresi linear berganda dan diakhiri dengan Uji Hipotesis.

## 1) Model Regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi dampak dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Metode ini juga berfungsi untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan berbagai variabel independen yang terlibat. Sebagai bentuk analisis regresi linear, model ini secara khusus melibatkan lebih dari satu variabel independen untuk menilai pengaruhnya terhadap variabel dependen. Perhitungan data dalam analisis regresi linear berganda menggunakan persamaan berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

- Y = Kinerja Guru
- $\alpha$  = Konstanta
- X1 = Pengembangan SDM
- X2 = Kepemimpinan
- X3 = Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien Regresi untuk X1, X2, X3
- $\varepsilon$  = Error (faktor lain yang tidak termasuk dalam model)

## 2) Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial berguna untuk melihat apakah satu per satu variabel bebas punya pengaruh terhadap variabel yang diteliti. Caranya bisa dengan melihat apakah t hitung lebih besar dari t tabel, atau cukup cek nilai signifikansi di hasil uji statistiknya, pada tingkat kesalahan 0,05.

Proses Uji t dimulai dengan menentukan hipotesis: hipotesis nol (H0) menyatakan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen, sedangkan hipotesis alternatif (H1)

menyatakan adanya pengaruh signifikan. Selanjutnya, derajat kepercayaan ditetapkan pada 95% ( $\alpha=0,05$ ).

Pengambilan keputusan dalam uji t memiliki dua pedoman utama. Pertama, berdasarkan nilai signifikansi: jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05,  $H_0$  diterima; jika lebih kecil,  $H_0$  ditolak. Kedua, menggunakan perbandingan t tabel: jika t hitung lebih kecil dari t tabel,  $H_0$  diterima; sebaliknya, jika t hitung lebih besar dari t tabel,  $H_0$  ditolak. Berdasarkan perbandingan ini, keputusan akhir mengenai hipotesis dibuat.

b. Uji F

Uji F adalah metode analisis statistik yang digunakan untuk menentukan apakah sekelompok variabel independen (X) secara keseluruhan atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Ini berarti, jika ada beberapa variabel independen (misalnya,  $X_1, X_2, X_3$ ), uji F akan mengevaluasi dampak gabungan dari ketiganya terhadap variabel dependen (Y).

Proses Uji F dimulai dengan menentukan hipotesis: hipotesis nol ( $H_0$ ) menyatakan bahwa variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan, sementara hipotesis alternatif ( $H_1$ ) menyatakan adanya pengaruh signifikan. Tingkat kepercayaan kemudian ditetapkan, biasanya 95% ( $\alpha=0,05$ ).

Untuk pengambilan keputusan, ada dua pedoman utama. Pertama, berdasarkan nilai signifikansi: jika nilai signifikansi (Sig.) dari hasil analisis lebih besar dari 0,05,  $H_0$  diterima; jika lebih kecil,  $H_0$  ditolak. Kedua, berdasarkan perbandingan dengan F tabel: jika nilai F hitung lebih kecil dari F tabel,  $H_0$

diterima; sebaliknya, jika  $F$  hitung lebih besar,  $H_0$  ditolak. Setelah perbandingan ini, keputusan akhir mengenai penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dibuat.

3) Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel *Pengembangan SDM* ( $X_1$ ), *Kepemimpinan* ( $X_2$ ) Pemanfaatan aplikasi *Ekinerja* ( $X_3$ ) secara serentak terhadap variabel *dependen* (Y *kinerja Guru*)



# UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Deskripsi Data

Studi kuantitatif ini menyelidiki dampak Pengembangan SDM, Kepemimpinan, dan Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja terhadap kinerja guru SMK. Data, berupa angka, dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disebarakan kepada 85 guru SMK bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah I (Medan dan Deli Serdang), Provinsi Sumatera Utara, yang pernah menggunakan aplikasi E-Kinerja. Kuesioner ini menggunakan skala Likert, dan data yang terkumpul dianalisis dengan perangkat lunak SPSS. Penelitian ini melibatkan tiga variabel independen (Pengembangan SDM, Kepemimpinan, dan Penggunaan Aplikasi E-Kinerja) serta satu variabel dependen (Kinerja Guru).

#### 1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden mencerminkan latar belakang demografis dan kultural yang dapat memengaruhi cara pandang mereka terhadap objek penelitian. Pengumpulan data ini bertujuan untuk memahami konteks responden secara lebih menyeluruh. Pada penelitian ini, karakteristik yang dikaji meliputi jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan, serta platform atau situs yang diakses oleh responden, pengaruh SDM, Kepemimpinan, dan pemanfaatan aplikasi E Kinerja. Hasil yang didapat adalah:

Tabel 4.1. Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	15	18%
Perempuan	70	82%
Total	85	100%

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan Tabel 4.1, penelitian ini menggunakan 85 sampel guru SMK. Dari jumlah tersebut, mayoritas responden adalah perempuan (82%), sementara sisanya 18% adalah laki-laki. Ini mengindikasikan bahwa profesi guru SMK Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen di kalangan sampel ini didominasi oleh perempuan.

a) Karakteristik Umur

Tabel 4.2 Karakteristik responden Berdasarkan Umur

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
31 - 35 thn	8	9 %
36 - 40 thn	21	25 %
41 - 45 thn	18	21 %
46 - 50 thn	6	7 %
51 - 55 thn	10	12 %
56 - 60 thn	22	26 %
Total	85	100%

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan Tabel 4.2, dari 85 responden guru SMK yang menjadi sampel, ditemukan enam kelompok usia. Kelompok usia 56-60 tahun merupakan yang terbanyak, mencakup 26% dari total responden, sementara kelompok usia 46-50 tahun adalah yang paling sedikit, yaitu 6%.

b) Karakteristik Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
S 1	75	88 %
S 2	10	12 %
Total	85	100%

Sumber: Data Olahan, 2025

Hasil Tabel 4.3 memberikan gambaran bahwa pada pendidikan responden yang terambil sebanyak 85 Guru SMK bidang Keahlian bisnis dan manajemen Cabang Dinas Pendidikan Wilayah I. Dari sampel yang terambil ternyata yang paling banyak yaitu Pendidikan S1 dengan 88%, dan Pendidikan S2 sebanyak 12 %.

2. Diskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.4 Hasil Diskripsi Jawaban Responden

Variabel	Rata-Rata
Pengembangan SDM	



. Motivasi	4,35
. Kepribadian	4,21
. Keterampilan	4,26
. Pendidikan/Pelatihan	4,15
. Tugas Belajar	4,29
. Promosi/meningkatkan karir	4,25
<b>Kepemimpinan</b>	
. Motivasi semangat kerja	4,27
. Pembinaan disiplin	4,29
. Pembinaan Penghargaan	4,16
. Memberi konsultasi	4,24
. Melakukan kunjungan kelas	4,01
. Menunjukkan sikap dan perilaku disiplin	4,19
<b>Pemanfaatan Aplikasi E Kinerja</b>	
. Frekuensi penggunaan aplikasi e kinerja	3,44
. Kelengkapan data	3,98
. Pemanfaatan fitur	4,02
. Tingkat kepatuhan	4,12
. Dampak terhadap kinerja	4,09
<b>Kinerja Guru SMK</b>	
. Perencanaan Program Pembelajaran	4,21
. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran	4,26
. Evaluasi dan Penilaian Pembelajaran	4,42

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan Tabel 4.4, penelitian ini menganalisis empat variabel: pengembangan SDM, kepemimpinan, pemanfaatan aplikasi E-kinerja, dan kinerja guru. Rata-rata respons pada variabel kepercayaan menunjukkan nilai 4, mengindikasikan kecenderungan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang baik, kepemimpinan yang efektif, dan pemanfaatan aplikasi E-kinerja yang optimal berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja guru.

Analisis statistik deskriptif telah dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik skor dari keempat variabel tersebut. Semua data

mentah yang diperoleh telah diperiksa dan memenuhi kriteria untuk diolah serta dianalisis. Deskripsi data ini menyajikan informasi penting seperti total skor, skor maksimum, skor minimum, rata-rata, rentang, deviasi standar, dan median untuk setiap variabel.

Tabel 4.5. Ringkasan Deskripsi Data setiap Variabel

		Statistics			
		Pengembangan SDM	Kepemimpinan	Pemanfaatan Aplikasi E Kinerja	Kinerja Guru
N	Valid	85	85	85	85
	Missing	0	0	0	0
Mean		42.69	42.53	36.74	38.93
Median		41.00	40.00	36.00	37.00
Mode		40	40	36	36
Std. Deviation		4.161	4.837	4.512	3.677
Minimum		36	33	27	35
Maximum		50	50	45	45

### 3. Deskripsi Data Variabel Pengembangan SDM (X1)

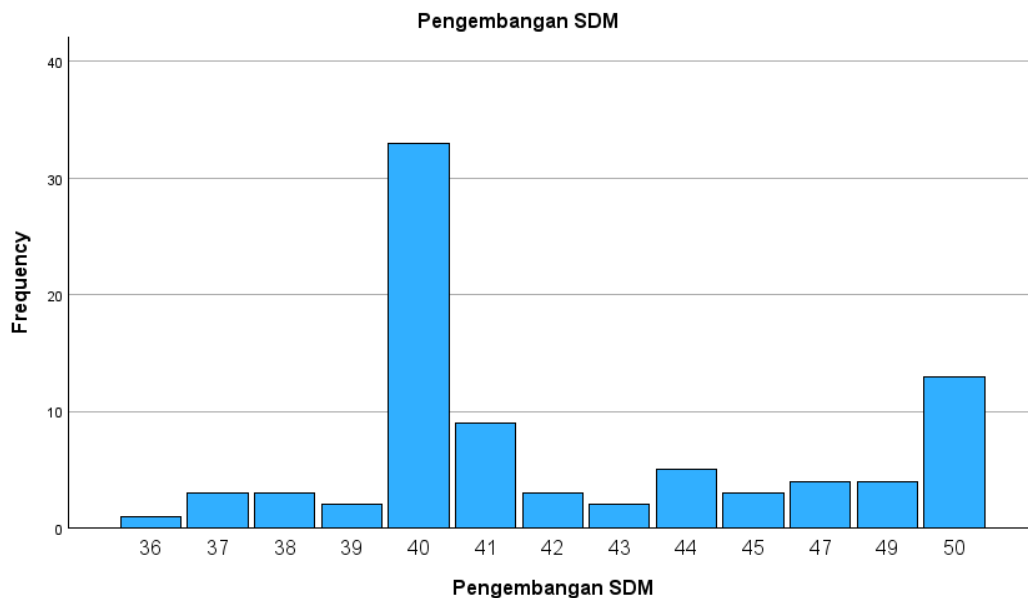
Berdasarkan data yang diperoleh diketahui bahwa N (Jumlah Responden) sebesar 85, skor terendah 36 dan tertinggi 50 (skor maksimal 50). Rata-rata skor (mean) sebesar 42,69, median sebesar 41, modus sebesar 40, simpangan baku sebesar 4.16, Range (skor max-skor min) yakni 14, Jumlah kelas ( $1+3.3 \text{ Log } N$ ) yakni 7 dan Panjang kelas (Range/Jumlah kelas) yakni 2. Sesuai dengan perhitungan statistik deskriptif yang dilakukan, data Pengembangan SDM diklasifikasikan seperti tertera pada tabel dan gambar dibawah ini.

Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Skor Pengembangan SDM

Interval		Frekuensi	Persentase
36	37	4	4,71%
38	39	7	8,24%
40	41	40	47,06%
42	43	3	3,53%
44	45	5	5,88%
46	47	3	3,53%
48	50	23	27,06%
Total		85	100%

Berdasarkan di atas, hasil dari 85 responden dapat dibagi menjadi tujuh kelompok interval. Distribusi responden adalah sebagai berikut: 4 responden (4,71%) berada pada interval 36–37, 7 responden (8,24%) berada pada interval 38–39, 40 responden (47,06%) berada pada interval 40–41, 3 responden (3,53%) berada pada interval 42–43, 5 responden (5,88%) berada pada interval 44–45, 3 responden (3,53%) berada pada interval 46–47, 23 responden (27,06%) berada pada interval 48–50.

Secara umum, dari total 85 responden, 34 responden (40%) memiliki skor pengembangan SDM di atas nilai rata-rata. Sebaliknya, 51 responden (60%) berada di bawah nilai rata-rata. Selain itu, observasi menunjukkan bahwa kelas interval 40–41 memiliki frekuensi tertinggi, sementara kelas interval 46–47 memiliki frekuensi terendah. Detail distribusi skor pengembangan SDM ini divisualisasikan dalam bentuk histogram pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1 Grafik Histogram Data Pengembangan SDM

#### 4. Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan (X2)

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari 85 responden (N=85), skor terendah yang tercatat adalah 33 dan skor tertinggi adalah 50, yang juga merupakan skor maksimal yang mungkin. Statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata (mean) skor kepemimpinan adalah 42,53. Median dan modus keduanya berada di angka 40. Variabilitas data ditunjukkan oleh simpangan baku sebesar 4,83. Rentang (Range) skor, yang merupakan selisih antara skor maksimum dan minimum, adalah 17 (50-33). Untuk pengklasifikasian data, digunakan 6 kelas interval (dihitung dengan rumus  $1+3.3 \text{ Log } N$ ) dengan panjang kelas sebesar 3 (Rentang/Jumlah kelas). Klasifikasi data kepemimpinan ini, yang sesuai dengan perhitungan statistik deskriptif, disajikan lebih lanjut dalam tabel berikut

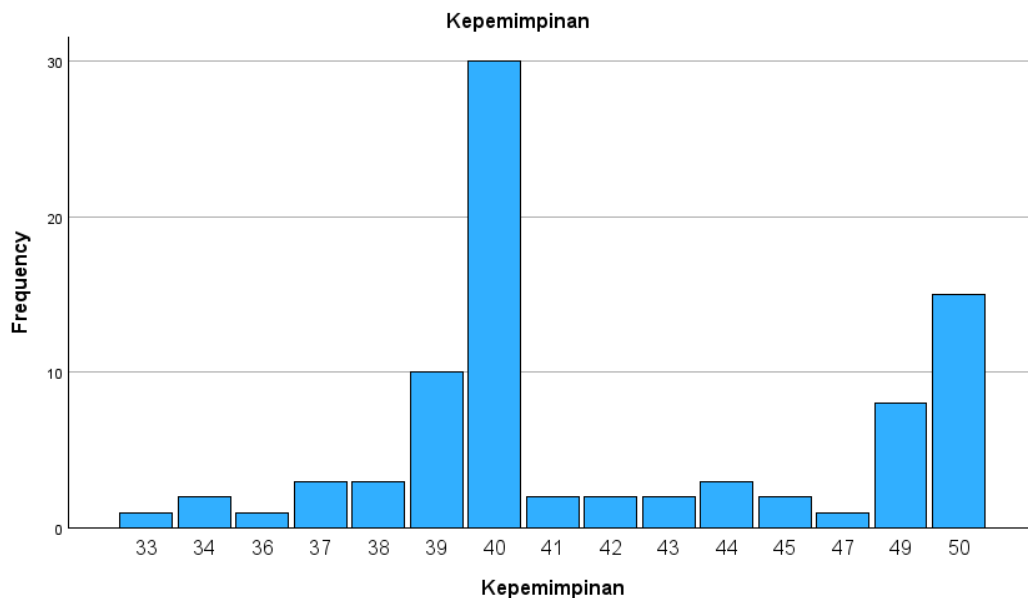
Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan

Interval	Frekuensi	Persentase
----------	-----------	------------

33	35	3	3,53%
36	38	7	8,24%
39	41	40	47,06%
42	44	6	7,06%
45	47	4	4,71%
48	50	25	29,41%
Total		85	100%

Berdasarkan tabel yang disajikan, data dari 85 responden dapat dikelompokkan ke dalam enam interval kelas. Rincian distribusinya adalah sebagai berikut: 3 responden (3,53%) berada pada interval 33–35. 7 responden (8,24%) berada pada interval 35–38. 40 responden (47,06%) berada pada interval 39–41. 6 responden (7,06%) berada pada interval 42–44. 4 responden (4,71%) berada pada interval 45–47. 25 responden (29,41%) berada pada interval 48–50.

Secara keseluruhan, 35 responden (41,18%) memiliki skor kepemimpinan di atas rata-rata, sedangkan 50 responden (58,82%) berada di bawah rata-rata. Ditemukan juga bahwa interval 39–41 memiliki frekuensi tertinggi, sementara interval 33–35 memiliki frekuensi terendah. Gambaran lengkap distribusi skor variabel kepemimpinan ini divisualisasikan dalam histogram pada Gambar 4.2



**Gambar 4.2. Histogram Data Kepemimpinan**

##### 5. Deskripsi Data Variabel Pemanfaatan Aplikasi E kinerja (X3)

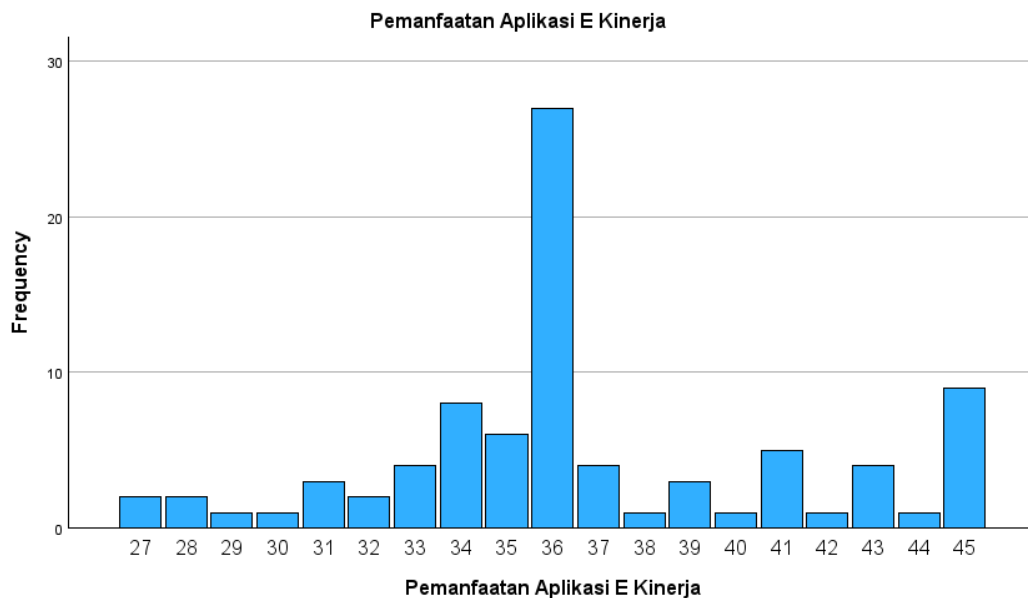
Berdasarkan data yang terkumpul dari 85 responden (N=85), skor terendah yang tercatat adalah 27 dan skor tertinggi adalah 45, yang juga merupakan skor maksimal yang mungkin. Dari hasil perhitungan statistik deskriptif, diketahui bahwa rata-rata (mean) skor pemanfaatan aplikasi e-kinerja adalah 36,74. Baik median maupun modus berada pada angka 36. Sebaran data ditunjukkan dengan simpangan baku sebesar 4,51. Rentang (Range) skor, yaitu selisih antara skor tertinggi dan terendah, adalah 18 (45-27). Untuk mengklasifikasikan data ini, digunakan 6 kelas interval (berdasarkan rumus  $1+3.3 \log N$ ) dengan panjang kelas masing-masing 3 (dihitung dari Rentang dibagi Jumlah kelas). Klasifikasi data pemanfaatan aplikasi e-kinerja ini, sesuai dengan hasil perhitungan statistik deskriptif, akan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Skor Pemanfaatan Aplikasi E kinerja

Interval		Frekuensi	Persentase
27	29	4	4,71%
30	32	5	5,88%
33	35	16	18,82%
36	38	34	40%
39	41	9	10,59%
42	45	17	20%
Total		85	100%

Berdasarkan tabel yang ada, data dari 85 responden dikelompokkan ke dalam enam kategori interval. Berikut adalah rincian sebarannya: 4 responden (4,71%) berada pada interval 27–29. 5 responden (5,88%) berada pada interval 30–32. 16 responden (18,82%) berada pada interval 33–35. 34 responden (40%) berada pada interval 36–38. 9 responden (10,59%) berada pada interval 39–41. 17 responden (20%) berada pada interval 42–45.

Secara keseluruhan, 85 responden (70,59%) memiliki skor pemanfaatan aplikasi e-kinerja di atas rata-rata, sementara 25 responden (29,41%) berada di bawah rata-rata. Lebih lanjut, frekuensi tertinggi terlihat pada interval 36–38, sedangkan frekuensi terendah berada pada interval 27–29. Visualisasi distribusi skor ini disajikan dalam bentuk histogram pada Gambar 4.3.



**Gambar 4.3 Histogram Data Pemanfaatan Aplikasi E kinerja**

#### 6. Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan data yang terkumpul dari 85 responden, skor kinerja guru memiliki rentang dari 35 (terendah) hingga 45 (tertinggi), dengan skor maksimum yang mungkin juga 45. Rata-rata skor (mean) berada di angka 38,93, diikuti oleh median 37 dan modus 36. Simpangan baku tercatat sebesar 4,67, dan rentang (range) data adalah 10. Lebih lanjut, perhitungan statistik deskriptif menunjukkan bahwa data dapat dikelompokkan ke dalam 5 kelas dengan panjang kelas 2, seperti yang disajikan dalam tabel dan gambar berikut.

Tabel 4.9. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru

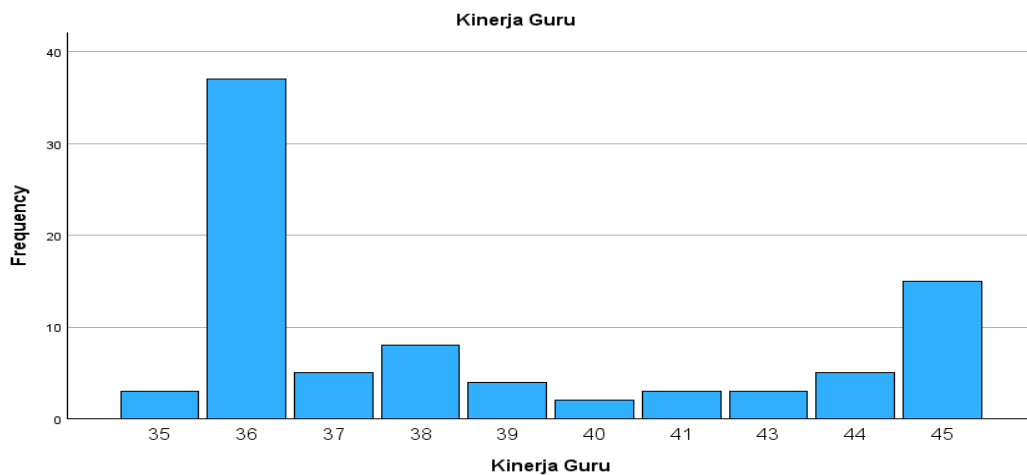
Interval		Frekuensi	Persentase
35	36	40	47,06%
37	38	12	14,12%
39	40	4	4,71%



41	42	4	4,71%
43	45	25	29,41%
Total		85	100%

Data kinerja guru dari 85 responden terbagi menjadi lima kelompok. Sebagian besar responden, yaitu 40 orang (47,06%), berada pada interval skor 35-36. Kelompok lainnya meliputi 12 responden (14,12%) di interval 37-38, 4 responden (4,71%) di interval 39-40, 4 responden (4,71%) di interval 41-42, dan 25 responden (29,41%) di interval 43-45.

Secara keseluruhan, 33 responden (38,83%) memiliki skor kinerja guru di atas nilai rata-rata, sementara 52 responden (61,17%) berada di bawah rata-rata. Frekuensi skor tertinggi ditemukan pada interval 35-36, sedangkan frekuensi terendah berada pada interval 41-42. Distribusi skor variabel kinerja guru ini juga digambarkan dalam histogram pada Gambar 4.4.



**Gambar 4.4. Histogram Data Kinerja Guru**

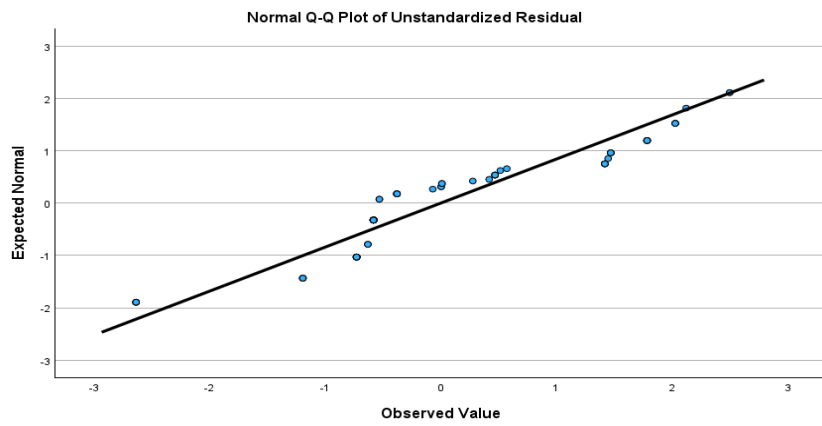
#### 4.1.2. Hasil Uji Persyaratan Analisis

Penelitian ini mengkaji hubungan antara tiga variabel bebas, yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1), Kepemimpinan (X2), dan Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja (X3), terhadap Kinerja Guru (Y) sebagai variabel terikat. Untuk menganalisis hubungan ini, teknik ANOVA 2 Jalur akan digunakan. Namun, sebelum analisis ANOVA 2 Jalur dilakukan, data harus memenuhi beberapa persyaratan, termasuk uji normalitas dan uji homogenitas untuk semua variabel yang diteliti (baik X1, X2, X3, maupun Y).

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa variabel pengganggu (residual) dalam model regresi terdistribusi secara normal. Uji ini dilakukan dengan menganalisis Normal Probability Plot, yang membandingkan distribusi kumulatif dari residual dengan distribusi normal ideal.

Pada plot ini, distribusi normal akan digambarkan sebagai garis lurus diagonal. Jika data residual terdistribusi normal, titik-titik data residual akan mengikuti garis diagonal tersebut. Sebaliknya, penyimpangan yang signifikan dari garis diagonal menunjukkan adanya masalah normalitas pada residual. Konsep ini sesuai dengan penjelasan Imam Ghozali (2013: 160).



Gambar 4.5 Uji Normalitas

Berdasarkan grafik Normal Q-Q Plot of Regression Unstandardized Residual, terlihat bahwa titik-titik data tersebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal. Indikasi ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas dan karenanya layak untuk analisis lebih lanjut. Selain itu, normalitas data juga dikonfirmasi melalui uji Kolmogorov-Smirnov. Uji ini membandingkan distribusi data penelitian dengan distribusi normal standar. Jika nilai signifikansi (p-value) yang dihasilkan lebih besar dari 0,05, berarti tidak ada perbedaan signifikan antara data yang diuji dengan data normal baku, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Hasil lengkap uji normalitas Kolmogorov-Smirnov disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.10. One Sample Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			85
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.92473244
Most Extreme Differences	Absolute		.143
	Positive		.090
	Negative		-.143
Test Statistic			.143
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			<.001
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.		<.001
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.000
		Upper Bound	.001

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 200000.

Sumber: Data SPSS Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan *output* SPSS, nilai Signifikansi (2-tailed) yang sebesar 0,143 lebih besar dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa, sesuai dengan kriteria uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, data tersebut berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mendeteksi apakah ada korelasi antar variabel bebas (independen) dalam sebuah model regresi. Idealnya, model regresi yang baik tidak menunjukkan adanya korelasi di antara variabel-variabel bebas tersebut. Untuk mengidentifikasi keberadaan multikolinearitas, kita dapat melihat nilai Tolerance dan kebalikannya, yaitu Variance Inflation Factor (VIF). Menurut Imam Ghazali (2013:105), jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10, ini menandakan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian bebas dari masalah multikolinearitas.

Tabel berikut menyajikan hasil pengujian multikolinearitas :

Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	7.433	2.148		3.461	<.001		
	Pengembangan SDM	.290	.092	.336	3.167	.002	.284	3.519
	Kepemimpinan	.321	.081	.419	3.958	<.001	.286	3.501
	Pemanfaatan Aplikasi E Kinerja	.149	.068	.179	2.184	.032	.479	2.087

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2025

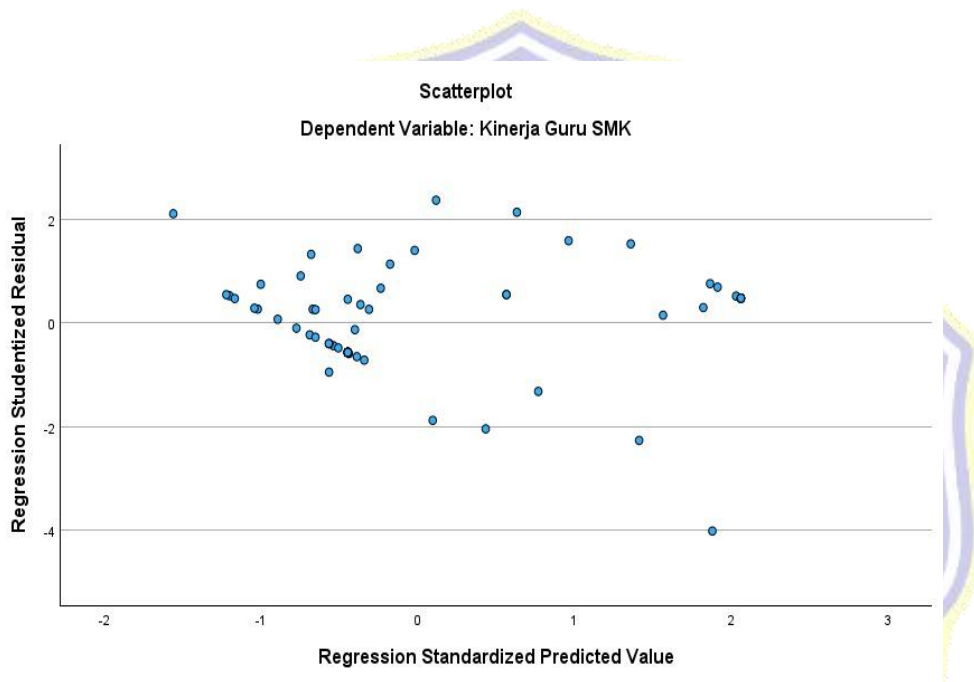
Berdasarkan tabel 4.11 dari hasil pengujian multikolinearitas, perhitungan nilai tolerance terlihat bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai tolerance < 0,10, maka berarti dalam penelitian ini tidak terdapat terjadi masalah dalam uji multikolinearitas. Demikian juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, dari ketiga variabel bebas yang diuji tidak ada nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Dalam analisis regresi, penting untuk memastikan bahwa varians residual atau sisaan adalah konstan di setiap titik data. Kondisi ideal ini dikenal sebagai homoskedastisitas. Namun, ketika varians residual menunjukkan perbedaan yang sistematis antar pengamatan, fenomena ini disebut heteroskedastisitas. Menurut Imam Ghozali (2013:139), heteroskedastisitas terjadi ketika variabilitas sisaan tidak seragam di seluruh rentang nilai prediksi.

Salah satu metode umum untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas adalah dengan memeriksa grafik sebaran residual. Jika Anda menemukan pola yang jelas pada sebaran titik-titik residual—misalnya, bentuk bergelombang, pola melebar seperti corong, atau menyempit—ini adalah indikasi kuat adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika titik-titik residual tersebar secara acak di

sekitar angka nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, maka model regresi Anda diasumsikan bebas dari masalah heteroskedastisitas



Gambar 4.6 Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan grafik residual yang telah disajikan, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sebaran ini tidak menunjukkan pola yang jelas atau teratur, yang mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, model regresi ini layak digunakan untuk prediksi.

Selain analisis grafik, peneliti juga memanfaatkan Uji Glejser untuk mengonfirmasi ketiadaan heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas adalah kondisi di mana varians *error* (residual) tidak konsisten di sepanjang rentang variabel independen.

Proses Uji Glejser melibatkan langkah-langkah berikut:

1. Meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen.
2. Menguji signifikansi koefisien regresi dari hasil regresi tersebut.

Dasar pengambilan keputusan untuk Uji Glejser adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi (Sig.)  $> 0,05$ , maka tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
- Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.)  $\leq 0,05$ , maka heteroskedastisitas terdeteksi.

Hasil lengkap Uji Glejser dapat dilihat pada tabel yang akan disajikan berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedistatis

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Toleranc	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	e	
1	(Constant)	1.959	1.426		1.374	.173		
	Pengembangan SDM	-.008	.061	-.027	-.134	.894	.284	3.519
	Kepemimpinan	.056	.054	.212	1.037	.303	.286	3.501
	Pemanfaatan Aplikasi E Kinerja	-.070	.045	-.242	-1.531	.130	.479	2.087

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2025

Hasil Uji Glejser semakin memperkuat temuan ini. Untuk semua variabel independent, Pengembangan SDM, Kepemimpinan, dan Pemanfaatan E-kinerja, nilai signifikansi (Sig.) yang diperoleh lebih besar dari 0.05. Secara spesifik, nilai signifikansi untuk Pengembangan SDM adalah 0.894, Kepemimpinan 0.303, dan Pemanfaatan E-kinerja 0.130. Angka-angka ini menegaskan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas yang signifikan dalam model ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini layak dan reliabel untuk digunakan

dalam melakukan prediksi, karena telah memenuhi salah satu asumsi kunci dalam analisis regresi.

#### 4. Analisis Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda sebagai metode utama untuk menganalisis dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Data yang digunakan dalam analisis ini berasal langsung dari kuesioner yang telah disebarakan kepada responden. Seluruh proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS. Hasil lengkap dari analisis ini dapat ditemukan pada lampiran, dan ringkasannya akan disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.13. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.433	2.148		3.461	<.001
	Pengembangan SDM	.290	.092	.336	3.167	.002
	Kepemimpinan	.321	.081	.419	3.958	<.001
	Pemanfaatan Aplikasi E Kinerja	.149	.068	.179	2.184	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan data tabel 4.13 dimana hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7.433 + 0.290 X_1 + 0.321 X_2 + 0.149 X_3$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut, dapat diketahui sebagai berikut:

- a) Konstanta (7.433): Angka ini menunjukkan bahwa jika faktor



Pengembangan SDM, Kepemimpinan, dan Pemanfaatan Aplikasi E-kinerja tidak ada (bernilai nol), Kinerja Guru diprediksi akan berada di angka 7.433. Ini mengindikasikan bahwa kinerja guru memiliki nilai dasar yang positif, bahkan tanpa kontribusi langsung dari ketiga variabel tersebut.

- b) Pengaruh Pengembangan SDM (Koefisien  $X_1 = 0.290$ ): Koefisien positif ini berarti Pengembangan SDM memiliki dampak positif pada Kinerja Guru. Lebih spesifik, setiap peningkatan satu unit dalam Pengembangan SDM diperkirakan akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0.290 unit, atau sekitar 29%, dengan asumsi faktor lain tetap.
- c) Pengaruh Kepemimpinan (Koefisien  $X_2 = 0.321$ ): Mirip dengan sebelumnya, koefisien positif ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan juga berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru. Peningkatan satu unit dalam Kepemimpinan diproyeksikan akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0.321 unit, atau sekitar 32%, asumsi faktor lain konstan.
- d) Pengaruh Pemanfaatan Aplikasi E-kinerja (Koefisien  $X_3 = 0.149$ ): Koefisien positif ini mengindikasikan bahwa Pemanfaatan Aplikasi E-kinerja turut berkontribusi positif terhadap Kinerja Guru. Setiap peningkatan satu unit dalam pemanfaatan aplikasi ini diperkirakan akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0.149 unit, atau sekitar 15%, dengan mempertahankan variabel lain.

#### 4.1.3. Hasil Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis-hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, kami menerapkan serangkaian metode statistik yang komprehensif, meliputi uji t, uji F,

dan analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

### 1. Uji t

Secara fundamental, uji t dirancang untuk mengukur sejauh mana satu variabel independen secara individu (parsial) mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan menganalisis angka probabilitas signifikansi yang diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS. Detail lengkap dari output SPSS dapat ditemukan pada lampiran. Berikut adalah ringkasan dari hasil yang relevan:

Tabel 4.14 Hasil Analisis Uji t

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.433	2.148		3.461	<,001
	Pengembangan SDM	.290	.092	.336	3.167	.002
	Kepemimpinan	.321	.081	.419	3.958	<,001
	Pemanfaatan Aplikasi E Kinerja	.149	.068	.179	2.184	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2025

Tabel "Coefficients" di atas menyajikan hasil uji t yang menunjukkan pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap Kinerja Guru.

Berikut penjelasan masing-masing variabel:

- Konstanta (7.433): Menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel independen, Kinerja Guru memiliki nilai dasar 7.433 dan ini signifikan secara statistik (Sig. < 0.001).

- Pengembangan SDM (Sig. = 0.002): Variabel ini berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Guru. Setiap peningkatan 1 unit Pengembangan SDM akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0.290 unit.
- Kepemimpinan (Sig. < 0.001): Variabel ini juga berpengaruh sangat signifikan dan positif terhadap Kinerja Guru. Setiap peningkatan 1 unit Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0.321 unit.
- Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja (Sig. = 0.032): Variabel ini berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Guru. Setiap peningkatan 1 unit Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0.149 unit.

Secara keseluruhan, ketiga variabel independen—Pengembangan SDM, Kepemimpinan, dan Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja—secara parsial (individual) menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Guru. Ini berarti masing-masing faktor ini memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja guru.

## 2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui semua variabel yaitu pengembangan SDM, kepemimpinan, pemanfaatan aplikasi e kinerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Tabel 4.15 Hasil Analisis Uji F

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	888.390	3	296.130	77.081	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	311.186	81	3.842		
	Total	1199.576	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Pemanfaatan Aplikasi E Kinerja, Kepemimpinan, Pengembangan SDM

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2025

Tabel "ANOVA" di atas menyajikan hasil uji F, yang digunakan untuk menilai signifikansi pengaruh seluruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Guru.

Berikut adalah interpretasi dari tabel ANOVA:

- Sum of Squares (Jumlah Kuadrat):
  - Regression (888.390): Menunjukkan variasi dalam Kinerja Guru yang dapat dijelaskan oleh model regresi, yaitu oleh variabel Pengembangan SDM, Kepemimpinan, dan Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja.
  - Residual (311.186): Menunjukkan variasi dalam Kinerja Guru yang tidak dapat dijelaskan oleh model, atau merupakan *error*.
  - Total (1199.576): Menunjukkan total variasi dalam Kinerja Guru.
- df (Derajat Kebebasan):
  - Regression (3): Sesuai dengan jumlah variabel independen dalam model.
  - Residual (81): Sesuai dengan  $N-k-1$  (jumlah observasi - jumlah variabel independen - 1).
  - Total (84): Sesuai dengan  $N-1$  (jumlah observasi - 1).
- Mean Square (Rata-rata Kuadrat):

- Regression (296.130): Hasil dari Sum of Squares Regression dibagi df Regression.
- Residual (3.842): Hasil dari Sum of Squares Residual dibagi df Residual.
- F (F-statistic): 77.081
- Nilai F ini adalah rasio antara Mean Square Regression dan Mean Square Residual. Nilai F yang tinggi mengindikasikan bahwa model regresi memiliki kekuatan penjelasan yang baik.
- Sig. (Significance): < 0.001

Interpretasi Kunci dari Uji F:

Nilai signifikansi (Sig.) yang diperoleh adalah kurang dari 0.001. Karena nilai ini jauh lebih kecil dari 0.05, kita dapat menyimpulkan bahwa secara simultan, variabel Pengembangan SDM, Kepemimpinan, dan Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru.

Ini berarti bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi yang berarti dalam memprediksi atau menjelaskan variasi pada Kinerja Guru. Model regresi yang dibangun dalam penelitian ini adalah model yang *fit* atau layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Guru berdasarkan kombinasi variabel prediktor yang ada.

### 3. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya persentase hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya persentase pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen

dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) persamaan regresi. Angka koefisien determinasi dilihat dari hasil perhitungan SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.16. Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 <sup>a</sup>	.741	.731	1.960

a. Predictors: (Constant), Pemanfaatan Aplikasi E Kinerja, Kepemimpinan, Pengembangan SDM

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2025

Tabel "Model Summary" menyajikan informasi penting mengenai seberapa baik model regresi yang telah dibangun dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen (Kinerja Guru). Berikut adalah interpretasi dari setiap kolom:

- R (Korelasi Berganda): 0.861
  - Nilai R sebesar 0.861 menunjukkan kekuatan hubungan linear antara kombinasi variabel independen (Pengembangan SDM, Kepemimpinan, dan Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja) secara bersama-sama dengan variabel dependen (Kinerja Guru). Angka ini mendekati 1, mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat dan positif.
- R Square (Koefisien Determinasi): 0.741
  - Nilai  $R^2$  sebesar 0.741 (atau 74.1%) adalah salah satu indikator paling krusial. Ini berarti 74.1% dari total variasi dalam Kinerja Guru dapat

dijelaskan oleh variasi dalam variabel Pengembangan SDM, Kepemimpinan, dan Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja secara bersama-sama. Sisa 25.9% (100% - 74.1%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- Adjusted R Square (Koefisien Determinasi Disesuaikan): 0.731
  - Nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0.731 adalah R<sup>2</sup> yang telah disesuaikan untuk jumlah variabel independen dan ukuran sampel. Ini lebih realistis dalam mengestimasi kemampuan model untuk digeneralisasi pada populasi. Nilai ini menunjukkan bahwa sekitar 73.1% variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh model ketika mempertimbangkan kompleksitas model. Perbedaan yang tidak terlalu jauh antara R<sup>2</sup> dan Adjusted R<sup>2</sup> mengindikasikan bahwa model memiliki jumlah prediktor yang sesuai dan tidak terlalu banyak.
- Std. Error of the Estimate (Standar Error Estimasi): 1.960
  - Nilai 1.960 menunjukkan rata-rata deviasi standar antara nilai Kinerja Guru yang diamati dengan nilai Kinerja Guru yang diprediksi oleh model regresi. Semakin kecil nilai ini, semakin akurat model dalam membuat prediksi.

Model regresi ini memiliki daya prediksi yang sangat baik. Variabel Pengembangan SDM, Kepemimpinan, dan Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja secara kolektif mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam Kinerja Guru (sekitar 74.1%). Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang diteliti sangat relevan dan memiliki kontribusi signifikan terhadap Kinerja Guru.

## 4.2. Pembahasan

Penelitian ini berusaha untuk memperoleh gambaran pengaruh, Pengembangan SDM, Kepemimpinan dan Pemanfaatan Aplikasi e kinerja terhadap kinerja Guru di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah 1 Provinsi Sumatera Utara. Setelah menganalisa permasalahan yang ditemukan mengenai kinerja guru. variabel Pengembangan SDM, kepemimpinan dan Pemanfaatan aplikasi e kinerja dapat mempengaruhi kinerja guru di Cabang dinas pendidikan wilayah 1 provinsi sumatera utara, dibuktikan dengan analisa data menggunakan metode penelitian yang telah ditentukan. Dari hasil pengujian diperoleh pembahasan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini secara tegas menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan uji parsial (uji t), variabel Pengembangan SDM menghasilkan nilai t sebesar 3,167, yang lebih besar dari nilai t-tabel (1,990). Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) yang diperoleh adalah 0,002, yang jauh lebih kecil dari ambang batas 0,05. Kedua indikator ini secara statistik memvalidasi adanya hubungan yang signifikan.

Dari analisis regresi linear berganda, ditemukan koefisien  $X_1$  (Pengembangan SDM) sebesar 0,290. Ini berarti, setiap peningkatan 1 unit dalam upaya Pengembangan SDM diprediksi akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,290 unit, atau setara dengan 29%. Pengaruh positif ini menggarisbawahi bahwa semakin baik dan terarah program pengembangan SDM yang diterapkan, semakin



tinggi pula potensi peningkatan kinerja guru.

Temuan ini menggarisbawahi bahwa investasi yang dilakukan dalam peningkatan kompetensi, keterampilan, pengetahuan, dan potensi guru sangatlah krusial. Berbagai program pengembangan profesional seperti pelatihan, *workshop*, dan seminar terbukti secara signifikan meningkatkan kualitas kinerja guru, baik di dalam maupun di luar lingkungan kelas. Guru yang secara berkelanjutan diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Oleh karena itu, Pengembangan SDM adalah faktor penentu yang vital dan memerlukan dukungan serta peningkatan berkelanjutan demi mencapai kinerja guru yang prima.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan dari studi-studi sebelumnya seperti V. Safitri (2023) dalam penelitiannya tentang "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Guru SMK YPC Tasikmalaya", juga mengidentifikasi pengembangan SDM sebagai faktor penting yang memengaruhi kinerja guru, A. Fitriyani, E. Cahyani, dan S. Nurhayati (2023), melalui studi "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar", menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan kompetensi secara signifikan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pada akhirnya kualitas pengajaran serta kinerja guru. N. Susanti dan T. Wijaya (2024) dalam penelitian "Implementasi Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru", menunjukkan bahwa partisipasi aktif guru dalam program PKB (yang merupakan bentuk nyata pengembangan SDM berkelanjutan) berdampak

positif pada peningkatan kualitas pembelajaran dan kinerja guru secara keseluruhan. Konsistensi temuan ini semakin memperkuat argumen bahwa Pengembangan SDM merupakan pilar penting dalam peningkatan kualitas dan kinerja guru.

## 2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja guru

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan di uji secara parsial terhadap kinerja Kinerja Guru menghasilkan uji t sebesar  $3,958 > t_{tabel} 1,990$  dan nilai sig sebesar  $0,001 < 0,05$ . Berdasarkan data di atas, bahwa variabel Kepemimpinan dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Guru. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai  $a_2 = 0,321$  Hal ini berarti variabel Kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,321 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel Kepemimpinan meningkat sebesar 1, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,321 atau 32%. Hasil penelitian ini memberikan bukti statistik yang kuat bahwa Kepemimpinan memainkan peran penting dan positif dalam meningkatkan Kinerja Guru. Kepemimpinan secara signifikan memengaruhi kinerja guru, di mana peningkatan kualitas kepemimpinan berkorelasi dengan peningkatan kinerja guru.

Kepemimpinan memegang peranan sentral dalam membentuk dan mengoptimalkan kinerja guru di lingkungan pendidikan. Pengaruh kepemimpinan yang efektif, terutama dari kepala sekolah sebagai pemimpin formal di tingkat satuan pendidikan, terbukti secara signifikan meningkatkan kualitas dan

efektivitas kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kepemimpinan yang kuat mampu membangun motivasi intrinsik dan ekstrinsik pada diri guru. Melalui visi yang jelas, dukungan yang konstruktif, dan pengakuan atas kontribusi, pemimpin dapat menumbuhkan semangat kerja, dedikasi, dan rasa memiliki terhadap sekolah. Hal ini secara langsung berdampak pada peningkatan kualitas persiapan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar yang inovatif dan menarik, serta evaluasi hasil belajar siswa yang komprehensif. Lebih lanjut, kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif mendorong guru untuk merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Pemberian kesempatan untuk menyampaikan ide dan berkolaborasi dalam pengembangan program sekolah akan meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen guru terhadap pencapaian tujuan bersama. Selain itu, kepemimpinan yang transformasional mampu memberdayakan potensi guru secara maksimal. Pemimpin yang inspiratif dan visioner mendorong guru untuk terus mengembangkan diri, berinovasi dalam praktik pembelajaran, dan beradaptasi dengan perubahan dalam dunia pendidikan. Dukungan terhadap pengembangan profesionalisme guru melalui pelatihan, workshop, dan kesempatan belajar lainnya menjadi wujud nyata dari kepemimpinan yang berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif atau bahkan negatif dapat menghambat kinerja guru. Kurangnya arahan yang jelas, komunikasi yang buruk, tidak adanya dukungan, atau bahkan sikap otoriter dapat menurunkan motivasi, menimbulkan ketidakpuasan kerja, dan pada akhirnya menurunkan kualitas kinerja guru secara keseluruhan.

Hal ini juga didukung oleh beberapa hasil penelitian terdahulu seperti penelitian Supriyanto dkk (2023) mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Malang, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kepala sekolah yang mampu memberikan visi, motivasi, dan inspirasi kepada guru cenderung meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Wijaya, H., & Mulyati, Y.(2021) mengenai Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Bandung, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis, yang melibatkan partisipasi guru dalam pengambilan keputusan, memiliki dampak positif terhadap kinerja guru. Iklim kerja yang kondusif juga memperkuat pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja guru. Penelitian-penelitian di atas secara konsisten menunjukkan bahwa berbagai gaya dan aspek kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menggarisbawahi pentingnya peran kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan memberdayakan guru untuk mencapai kinerja yang optimal.

## 2. Pengaruh Pemanfaatan Aplikasi E kinerja terhadap kinerja guru

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel Pemanfaatan aplikasi e kinerja di uji secara parsial terhadap kinerja guru menghasilkan uji t sebesar  $2,184 > t_{tabel} 1,990$  dan nilai sig sebesar  $0,032 < 0,05$ .

Berdasarkan data di atas, bahwa variabel Pemanfaatan Aplikasi E kinerja dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru.. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai  $a_3 = 0,149$  Hal ini berarti variabel Pemanfaatan aplikasi e kinerja mempengaruhi kinerja guru sebesar 0.149 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel Pemanfaatan aplikasi e kinerja meningkat sebesar 1, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0.149 atau 15 %.

Pemanfaatan aplikasi e-kinerja dalam ranah pendidikan, khususnya bagi para pendidik, menghadirkan sebuah lanskap perubahan yang kompleks terhadap performa tugas mereka. Aplikasi ini, yang dirancang sebagai platform digital untuk mengelola, menilai, dan melaporkan capaian kerja, berpotensi menjadi katalisator peningkatan mutu kinerja, sekaligus menyimpan sejumlah tantangan yang perlu diatasi. Di satu sisi, kehadiran e-kinerja bagaikan angin segar yang merampingkan labirin birokrasi. Beban administrasi yang selama ini membebani pundak guru, mulai dari penyusunan laporan kinerja yang berlembar-lembar hingga pengumpulan berkas bukti fisik, menemukan wadah yang lebih terstruktur dan efisien. Proses pengajuan penilaian pun bertransformasi menjadi alur digital yang ringkas dan terpusat, membebaskan guru dari rutinitas manual yang menyita waktu berharga. Alhasil, energi dan fokus guru dapat lebih tercurah pada inti tugas mereka: merancang pembelajaran yang inovatif, melaksanakan proses belajar-mengajar yang engaging, dan membimbing tumbuh kembang siswa secara holistik.

Lebih jauh, sistem e-kinerja yang tertata apik menjanjikan era baru dalam

objektivitas dan transparansi penilaian. Kriteria kinerja yang terdefinisi dengan jelas dan terukur, dipadukan dengan jejak digital kinerja yang terdokumentasi secara sistematis, memungkinkan evaluasi yang lebih adil dan akuntabel. Guru memiliki visibilitas yang lebih baik terhadap ekspektasi kinerja yang ditetapkan, sementara pihak penilai memiliki dasar yang kuat untuk memberikan umpan balik yang konstruktif.

Aksesibilitas data dan informasi menjadi keunggulan lain yang ditawarkan aplikasi ini. Guru dapat dengan mudah memantau progres kinerja mereka dari waktu ke waktu, mengidentifikasi area kekuatan dan kelemahan, serta menggunakan data tersebut sebagai fondasi untuk merancang langkah-langkah pengembangan diri yang terarah. Informasi kinerja yang terpusat juga memudahkan komunikasi dan koordinasi antara guru, kepala sekolah, dan pihak-pihak terkait dalam upaya peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. Tak hanya itu, akuntabilitas guru pun turut terkerek naik seiring dengan terdokumentasinya setiap aktivitas dan capaian kinerja dalam sistem.

Namun demikian, implementasi e-kinerja juga menghadirkan serangkaian tantangan yang tidak bisa diabaikan. Kurva pembelajaran teknologi menjadi rintangan pertama yang harus dihadapi. Bagi sebagian guru, terutama yang belum terbiasa dengan perangkat digital, proses adaptasi dan penguasaan aplikasi ini bisa terasa berat dan justru menambah beban kerja di fase awal. Ketergantungan pada infrastruktur teknologi dan konektivitas internet yang handal juga menjadi prasyarat mutlak. Tanpa ketersediaan perangkat yang memadai dan jaringan internet yang stabil, potensi manfaat aplikasi e-kinerja akan sulit terwujud secara

optimal.

Selain itu, desain dan implementasi aplikasi e-kinerja perlu dilakukan dengan kehati-hatian untuk menghindari potensi bias dalam penilaian. Indikator kinerja harus relevan dengan kompleksitas tugas dan tanggung jawab guru, dan proses penilaian harus dijalankan secara konsisten dan adil. Ada pula risiko guru menjadi terlalu fokus pada pemenuhan aspek administratif dalam aplikasi semata, sehingga mengesampingkan kualitas interaksi dengan siswa dan inovasi dalam pembelajaran. Terakhir, isu keamanan dan privasi data menjadi perhatian krusial yang harus ditangani dengan serius untuk melindungi informasi sensitif milik guru.

Pemanfaatan aplikasi e-kinerja mempengaruhi peningkatan kinerja guru melalui efisiensi, objektivitas, dan akuntabilitas. Namun, pengaruh ini sangat bergantung pada kesiapan guru dalam beradaptasi dengan teknologi, ketersediaan infrastruktur yang memadai, desain aplikasi yang adil dan relevan, serta pemahaman yang mendalam tentang tujuan penggunaannya. Dukungan dan pelatihan yang berkelanjutan dari pihak sekolah dan dinas pendidikan menjadi kunci utama agar aplikasi e-kinerja dapat menjadi alat yang memberdayakan guru dan memajukan kualitas pendidikan.

### 3. Pengaruh Pengembangan SDM, Kepemimpinan dan Pemanfaatan aplikasi e kinerja terhadap Kinerja guru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel Pengembangan SDM, Kepemimpinan, dan Pemanfaatan Aplikasi E kinerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru.

Hal ini berdasarkan hasil perhitungan uji F, dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  maka didapat  $F_{hitung}$  (77,081) lebih besar  $F_{tabel}$  (2,72), dan nilai signifikansi adalah 0,001 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Selanjutnya hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan angka Adjusted R Square 0,731 atau 73,1% yakni berarti variasi variabel kinerja guru dapat dipengaruhi oleh variabel pengembangan SDM, kepemimpinan, dan pemanfaatan aplikasi e kinerja, sisanya 26,9 % dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian.

Dari hasil penelitian yang telah dijelaskan bahwa terdapat pengaruh pengembangan SDM, kepemimpinan dan pemanfaatan aplikasi e kinerja terhadap kinerja Guru di Cabang Dinas Pendidikan wilayah 1. Pengembangan SDM guru hadir sebagai motor penggerak peningkatan kompetensi. Melalui berbagai program pelatihan, seminar, dan kegiatan kolektif lainnya, guru-guru di wilayah 1 memiliki kesempatan untuk memperdalam pengetahuan pedagogik, meningkatkan keterampilan profesional, mengembangkan kemampuan sosial, serta memantapkan kepribadian sebagai pendidik. Proses pengembangan yang berkelanjutan ini tidak hanya membekali guru dengan keahlian yang relevan dengan tuntutan zaman, tetapi juga menumbuhkan motivasi dan kepuasan kerja. Ketika guru merasa didukung untuk terus belajar dan berkembang, dedikasi mereka terhadap tugas mengajar pun meningkat, yang secara langsung berkorelasi dengan kualitas kinerja di kelas. Di sisi lain, kepemimpinan kepala sekolah bertindak sebagai nahkoda yang mengarahkan dan memengaruhi kinerja guru. Kepala sekolah yang efektif mampu merumuskan visi yang jelas tentang mutu pendidikan dan menginspirasi seluruh tenaga pendidik untuk bergerak menuju



tujuan tersebut. Dukungan yang diberikan, baik secara moril maupun material, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi. Komunikasi yang terbuka dan umpan balik yang konstruktif menjadi jembatan yang mempererat hubungan antara kepala sekolah dan guru, memungkinkan adanya dialog yang membangun untuk perbaikan berkelanjutan. Lebih dari itu, kepala sekolah yang memberdayakan guru dengan memberikan kepercayaan dan tanggung jawab akan menumbuhkan rasa kepemilikan dan inisiatif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Pemanfaatan aplikasi e-kinerja hadir sebagai inovasi teknologi yang membawa efisiensi dan transparansi dalam pengelolaan kinerja guru. Aplikasi ini memfasilitasi proses perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan penilaian kinerja secara lebih sistematis dan terukur. Dengan berkurangnya beban administrasi manual, guru dapat lebih fokus pada tugas inti mereka, yaitu mendidik dan mengajar. Transparansi dalam kriteria penilaian dan akses terhadap data kinerja memungkinkan guru untuk memahami ekspektasi dan melakukan evaluasi diri. Umpan balik yang diberikan melalui aplikasi ini menjadi lebih cepat dan terstruktur, membantu guru mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Lebih jauh lagi, data kinerja yang terkumpul menjadi sumber informasi yang berharga bagi pengelola pendidikan dalam merumuskan kebijakan dan program pengembangan yang lebih tepat sasaran. Secara keseluruhan, pengembangan SDM, kepemimpinan yang efektif, dan pemanfaatan aplikasi e-kinerja tidak berdiri sendiri, melainkan berinteraksi secara sinergis dalam memengaruhi kinerja guru di Cabang Dinas Pendidikan wilayah 1. Investasi dalam pengembangan kompetensi guru akan memberikan hasil yang optimal jika didukung oleh

kepemimpinan yang visioner dan suportif. Sebaliknya, kepemimpinan yang kuat akan semakin efektif dengan memanfaatkan teknologi e-kinerja sebagai alat bantu dalam pengelolaan dan evaluasi kinerja. Data kinerja yang terkelola dengan baik melalui aplikasi e-kinerja juga menjadi landasan yang kuat untuk merancang program pengembangan SDM yang sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan. Dengan demikian, sinergi ketiga elemen ini menjadi kunci utama dalam mewujudkan peningkatan kinerja guru yang berkelanjutan dan berdampak positif pada kualitas pendidikan di wilayah 1.



# UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Dari hasil analisis data yang telah diolah, penelitian ini menyimpulkan bahwa Pengembangan SDM, kepemimpinan, dan pemanfaatan aplikasi e-Kinerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMK di bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen. Penelitian ini berlokasi di cabang dinas pendidikan wilayah 1, yang mencakup Medan dan Deli Serdang, Sumatera Utara.

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil perhitungan menunjukkan nilai thitung untuk X1 sebesar 3,167, yang lebih besar dari ttabel (1,990). Selain itu, tingkat signifikansi yang diperoleh adalah 0,002, lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Ini berarti hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM memiliki dampak yang nyata dan positif terhadap peningkatan kinerja guru
2. Kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dari hasil perhitungan, nilai thitung untuk X2 adalah 3,958, yang jauh lebih besar dari ttabel yaitu 1,990. Selain itu, tingkat signifikansi yang didapatkan adalah 0,001, yang berarti jauh lebih kecil dari

taraf signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Ini secara jelas menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja guru.

3. Pemanfaatan aplikasi e-kinerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dari hasil perhitungan, nilai thitung untuk  $X_3$  adalah 2,184, yang lebih besar dari ttabel yaitu 1,990. Tingkat signifikansi yang didapatkan adalah 0,032. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Ini secara jelas menunjukkan bahwa pemanfaatan aplikasi e-kinerja memiliki dampak positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja guru.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan SMK Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen terus ditingkatkan secara berkelanjutan. Program pengembangan SDM perlu dirancang dengan berbasis kebutuhan nyata guru, seperti pelatihan teknologi pembelajaran, penguatan literasi digital, serta pengembangan inovasi metodologi pengajaran. Selain itu, pelatihan hendaknya dilakukan secara terstruktur dan terintegrasi dengan sistem evaluasi kinerja agar dampaknya terhadap peningkatan kualitas pendidikan dapat lebih optimal.

2. Dalam aspek kepemimpinan, kepala sekolah diharapkan memperkuat gaya kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan visioner. Kepala sekolah sebaiknya mendorong keterlibatan aktif guru dalam proses pengambilan keputusan dan pengembangan program sekolah, membangun budaya apresiasi terhadap prestasi guru, serta menjadi teladan dalam etika dan kinerja. Kepemimpinan yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, kolaboratif, dan inovatif, sehingga berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja guru dan MGMP.
3. Terkait pemanfaatan aplikasi e-kinerja, disarankan agar penggunaannya dioptimalkan melalui pendampingan teknis yang intensif kepada guru dan kepala sekolah. Selain itu, pengembangan fitur e-kinerja yang lebih relevan dengan kebutuhan guru akan membantu meningkatkan efektivitas implementasinya. Dengan pengelolaan aplikasi yang baik, budaya kerja berbasis kinerja dapat terbangun lebih kuat, sehingga guru lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya secara terukur dan berkelanjutan.

**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

## DAFTAR PUSTAKA

- Abd Majid. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Abd Wahab & Umiarso. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Jogjakarta: Ar Ruzz Media.
- Abdul Basith. (2008). *Islam dan Manajemen Koperasi Prinsip dan Strategi Pengembangan Koperasi di Indonesia*. Malang: UIN-Malang Press.
- Abdurrahmat Fathoni. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Adzkiyaunuha, M. (2022). Konsep Manajemen Pendidikan Islam:(Sebuah Analisis Aspek Ontologi, Epistemologi, dan Aksiologi Konsep Manajemen Pendidikan Islam). *Idaarotul Ulum (Jurnal Prodi MPI)*, 4(1), Juni.
- Ahya, M., Ahmad, S., & Fitriani, Y. (2021). The Role of Principal and Teacher Leadership to Improve the Quality of Learning in SMA Negeri 5 OKU. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(2).
- Ansyah, E. (2022). Kompetensi Guru Profesional. *At-Ta'lim: Media Informasi Pendidikan Islam*, 10.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Arifandi, A. S. D. (2020). Evaluasi Kinerja Guru. *Edukais: Jurnal Pemikiran Keislaman*, 4(2).
- Atmadji, S. T. (2012). Indikator Produktivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Teknologi Dan Kejuruan*, 32(1).
- Baharuddin & Moh Makin. (2010). *Manajemen Pendidikan Islam Transformasi menuju Sekolah Madrasah Unggul*. Malang: UIN Maliki Press.
- Banani, P. F., Dhoni, A. R., Putri, R. A., & Yantoro, Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *EDUKATIF: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(6).
- Berita. (n.d.). [www.bpmpprovsumut.kemdikbud.go.id](http://www.bpmpprovsumut.kemdikbud.go.id).
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Zahir Publishing.
- Daly, H. (2015). Pengaruh Kompetensi, Displin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*, 3(1), Januari.
- Darmadi, H. (2018). *Membangun Paradigma Baru Kinerja Guru*. GUEPEDIA.
- Daryanto. (2011). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Deden Makbuloh. (n.d.). *Manajemen Mutu Pendidikan Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Depdiknas. (2001). *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah. Buku Konsep dan Pelaksanaan*. Jakarta: Balitbang.
- Djafar, H., & Nurhafizah, N. (2018). Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Di SMK MUHAMMADIYAH 3 MAKASSAR. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(1).
- Djudju Sudjana. (2004). *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan non Formal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Falah Production.

- Effendi, M. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1).
- Ekosiswoyo, R. (2016). Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Kunci Pencapaian Kualitas Pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 14(2).
- Emda, A. (2016). Strategi Peningkatan Kinerja Guru Yang Profesional. 4(2).
- Fadillah, M. H., & Sanusi, S. (2020). Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Manajemen Sekolah Model. 5.
- Fattah, N. (2016). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Fitrah, M. (2017). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 3(1).
- Fitrah, M. (2019). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Penjaminan Mutu*, Juni.
- George R. Terry. (1986). *Principles of Management* (Winardi, Terj.). Bandung: Alumni.
- Gunawan, I. (2015). Strategi Meningkatkan Kinerja Guru: Apa Program Yang Ditawarkan Oleh Kepemimpinan? *Prosiding Seminar Nasional Pengembangan Karir Tenaga Pendidik Berbasis Karya Ilmiah*, 1(1).
- Habibi, A. (2022). Manajemen Sumber Daya manusia (SDM) Di Lembaga Pendidikan. *Taklimuna: Journal of Education and Teaching*, 1(3).
- Hadari Nawawi. (1993). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Hadi, S. (1980). *Metodologi Riserch I*. Gajah Mada.
- Hani. T. Handoko. (1987). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE.
- Hartanto, S., & Purwanto, S. (2019). *Supervisi dan penilaian kinerja guru*.
- Hasan, M., & Anita, A. (2022). Implementasi Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kompetensi Dan Kinerja Guru Di Ma Al Ishlah Natar Dan Ma Mathlaul Anwar Cinta Mulya. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 6(1).
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Haz, A. M., Baharuddin, & Muthi, I. (2022). Hubungan Kompetensi Pedagogik Dan Literasi Guru Dengan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Kota Bekasi. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 2(1).
- HB Uno & N. Lamatenggo. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidracman & Suad Usman. (1992). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Husaini Usman. (2006). *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husaini Usman. (2013). *Manajemen (Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ikhwan, A. (2018). Penerapan Manajemen Hubungan Sekolah Dan Masyarakat Dalam Perspektif Islam. *Al-Hayat: Journal of Islamic Education*, 2(1).
- Imam Wahyudi. (2014). *Pengembangan Pendididkan Strategi Inovatif & Kreatif dalam Mengelola Pendidikan secara Komprehensif*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh

- Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*.
- Kadarsih, I., Marsidin, S., Sabandi, A., & Febriani, E. A. (2020). Peran Dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Sekolah Dasar. *EDUKATIF: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(2).
- Kasmawati. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan Islam. *Jurnal UIN Alaudin*, 8(2).
- Kodrat, D. (2019). Urgensi Perubahan Pola Pikir Dalam Membangun Pendidikan Bermutu. *Islamic Research*, 2(1).
- Lailatusaadah. (2015). Upaya Peningkatan Kinerja Guru. *Intelektualita*, 3(16).
- Lantip Diat Prasajo & Sudiyono. (2011). *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Latiana, L. (2019). Peran Sertifikasi Guru Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik. *Edukasi*, 13(1).
- M. Ngalim Purwanto. (1987). *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1).
- Manap, P. H., Djuwita, P., Komaruddin, & Alperi, M. (2010). Pemetaan Kompetensi Kepala SMP di Provinsi Bengkulu Dalam Rangka Peningkatan Kompetensi Berkelanjutan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 4(5), Bengkulu.
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Remaja Kosda Karya.
- Mangkunegara, P.A. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Martinis Yamin & Maisah. (2009). *Manajemen Pembelajaran Kelas*. Jakarta: Gaung PersadaPress.
- Masnun. (2014). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Al Ibtida: Jurnal Pendidikan Guru MI*, 1(2).
- Masrum. (2021). *Kinerja Guru Profesional*. Jawa Tengah: CV.Eureka Media Aksara.
- Moh Rifai. (1982). *Supervisi Pendidikan*. Bandung: Jemmars.
- Moh. Roqib. (2009). *Ilmu Pendidikan Islam, Pengembangan Pendidikan Integratif di Sekolah, Keluarga, dan Masyarakat*. Yogyakarta: LKIS.
- Moh. UzerUsman. (2003). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT . Remaja Rosda Karya.
- Mubarok, R. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *Manajemen Pendidikan Islam*, 3(69).
- Muhammad minan Zuhri. (n.d.). *Pengembangan Sumber Daya Guru dalam Organisasi Pendidikan*. Journal Stain Kudus.
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Cet. II. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.



- Mulyasa, E. (2009). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Cetakan Kesepuluh). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2011). *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Remaja Rosdakarya.
- Murtafiah, N. H. (2022). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal Dan Profesional (Studi Kasus: Iai An Nur Lampung). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(02).
- Muslim, A. Q., & Wekke, I. S. (2018). Model penilaian kinerja guru. *ALTA'DIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, 11(1).
- Muslimin. (2020). Program penilaian kinerja guru dan uji kompetensi guru dalam meningkatkan prestasi kerja guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4(1).
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1).
- Nasib Tua Lumban Gaol & Paningkat Siburian. (2018). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1).
- Nawawi, H. (2013). *Manajemen Sekolah: Teori dan Praktik*. Ghalia Indonesia.
- Ndepol, M. (2022). Peningkatan Kemampuan Menulis Surat Lamaran Pekerjaan Melalui Model Pembelajaran Think-Pair-Share Pada Siswa Kelas XII Babud2 SMAN1 Langke Rembong Tahun Pelajaran 2021/2022. *EDUNET The Journal of Humanities and Applied Education*, 1(2).
- Novita, M. (2017). Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas Sebagai Harta Yang Berharga Dalam Sebuah Lembaga Pendidikan Islam. *Nur El-Islam*, 4(1).
- Nurafnih. (2019). *Analisis Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Lambu Kabupaten Bima*.
- Nursyam, N. (2020). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kinerja Pendidik. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 5(1).
- Pratiwi, S. N. (2020). Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1).
- Purba, S., et al. (2021). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Pendidikan*. Yayasan Kita Menulis.
- Purwanto, M. N. (2012). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Rachman, T. (2018). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11).
- Rahmawati, T. (2016). Supervisi Pendidikan Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Guru. *Coopetition*, VII, Maret.
- Riki, R., Rusdinal, R., & Gistituati, N. (2021). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Dalam Membentuk Karakter Warga Sekolah. *EDUKATIF: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5).
- Rivai, M., et.al. (2018). *Performance Appraisal Sistem yang Tepat untuk Menilai Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. (2016). *Perilaku Organisasi* (Benjamin M., Terj.). Jakarta: Indeks.

- Sagala, S. (2016). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Said Ashlan, A. (2021). *Manajemen Kinerja Guru (Pertama)*. Penerbit Yayasan Barcode.
- Said, A. (2018). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah. *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1).
- Saifullah, S. (2020). Determinasi Motivasi Dan Kinerja Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Profesional Guru (Studi Kasus Di Sman Negeri 1 Kota Bima) Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2).
- Sakban, I. N., & R., R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2).
- Sallis, E. (2010). *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*. Yogyakarta: Ircisod.
- Sidik, F. (2016). Guru Berkualitas Untuk Sumber Daya Manusia Berkualitas. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2).
- Siregar, N. (2019). Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Di SD Islam Az-Zahrah. *Studia Manageria*, 1(1).
- Skinner, C. S. (1982). Strategic Management of Technology. In *AUTOFACT, Conference Proceedings*. Taylor and Francis.
- Sobirin, A. (2014). Konsep Dasar Kinerja dan Manajemen Kinerja. *Manajemen Kinerja*.
- SoekidjoNotoatmodjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RinekaCipta.
- Sudika, I. W. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Pada Era Revolusi Industri 4.0 dan Pandemi Covid 19. *Edukasi: Jurnal Pendidikan Dasar*, 1(2).
- Sudjana, N. (2011). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Remaja Rosdakarya.
- Sugi. (2020). *Supervisi Kepala Sekolah (Teori dan Implementasi)*. Temanggung: CV. Asna Pustaka.
- Suharningsih. (2010). Optimalisasi Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran Di Sekolah Dasar. *13*(2).
- Suharsimi Arikunto & Lia Yuliana. (2008). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Sumbung, A. B., & Sihotang, H. (2022). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Kristen. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(4).
- Supardi. (2013). *Supardi*. Rajagrafindo Persada.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Suprpto. (2000). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Supriyanto. (2014). *Pengembangan Profesionalisme Guru*. Pustaka Pelajar.
- Syaiful Sagala. (2000). *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, R., Hanafiah, H., Arifudin, O., & Mulyadi, D. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4).
- Thoha, T. (2007). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Umar, H. (2005). *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Gramedia Pustaka Utama.
- Uno, H.B. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Vienty, O., Ajepri, F., & Rusmiyati. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *MindSet: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2).
- Waang, M., & Ahmad, M. (2019). Pengaruh Efektivitas Manajerial Kepala Sekolah dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 5(1).
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepemimpinan: Tinjauan Teoretis dan Permasalahannya*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyuni, E., M., E., & Herfina. (2019). Peningkatan Produktivitas Kerja Guru Melalui Pengembangan Supervisi Kepala Sekolah Dan Kreativitas Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1).
- Wahyusumidjo. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Warisno, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam di Kabupaten Lampung Selatan*. UIN Raden Intan Lampung.
- Wisda, R. S. (2021). Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Negeri. *JAMP: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 4(4).
- Yamin, M., & Maisah, M. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.
- Yanti, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Guru. 6.
- Yusuf Hadijaya. (2013). *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*. Medan: Perdana Publishing.
- Zubair, A. (2017). Manajemen Peningkatan Kinerja Guru. *Manajer Pendidikan*, 11, Juli.
- Zubair, A., Sasongko, R. N., & Aliman, A. (2017). Manajemen peningkatan kinerja guru. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 11(4).

Lampiran 1. Lembar Kuesioner/Angket



# UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Lampiran 2. Hasil Jawaban Kuesioner/Angket



Jawaban Responden

No Resp	Pengembangan SDM (X1)										Total	Kepemimpinan (X2)										Total	Aplikasi E Kinerja (X3)										Total	Kinerja Guru (Y)										Total Y
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10		X3.1	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Y.1		Y.2	Y.3	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10			
1	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	41	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	34	2	3	4	3	3	4	4	4	3	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	3	4	4	4	4	4	3	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	3	4	4	4	4	4	4	3	34	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	4	4	3	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
6	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	44	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45	5	4	4	4	4	4	4	4	37	5	5	4	4	4	4	5	5	5	41			
7	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	44	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45	5	4	4	4	4	4	4	4	37	5	5	4	4	4	4	5	5	5	41			
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
9	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	40	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	37	4	4	3	4	4	4	5	5	37	4	4	4	5	5	4	4	5	4	39			
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
12	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	37	4	3	3	4	4	4	4	4	34	4	5	4	4	4	4	3	4	4	36			
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	3	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	4	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45		
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38			
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
19	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43	3	3	3	3	4	3	3	3	28	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43			
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45			
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	3	3	3	3	3	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36			
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	4	5	5	4	5	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45		
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4	4	5	5	4	5	5	5	42	5	5	5	4	4	4	4	4	5	40			
26	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38			
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	4	5	4	4	4	5	5	4	40	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44			
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
30	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	43			
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	4	4	4	3	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36		



35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	4	4	4	4	5	5	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
36	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	39	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37		
37	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	34	4	4	4	4	3	3	4	4	3	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
38	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42	5	4	4	4	3	3	4	3	4	37	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	3	3	3	3	3	3	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38	
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	3	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44	4	4	3	3	4	4	4	34	4	5	4	5	5	4	4	5	5	41			
43	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37	3	3	4	4	3	3	3	3	4	33	3	3	4	4	3	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38		
44	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	37	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	44	4	3	3	3	4	3	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37		
45	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	36	4	5	4	4	4	4	5	4	4	38			
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	4	4	5	5	5	5	4	41	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40			
47	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	36	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	2	4	3	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36			
48	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47	5	4	3	3	3	4	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45			
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45			
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45			
51	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	3	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36			
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38	4	3	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36			
53	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	36	4	3	3	4	4	3	3	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	3	3	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36			
55	5	4	3	4	4	2	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36			
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36			
57	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	38	4	4	5	5	4	5	4	5	4	44	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	5	4	5	4	38				
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36			
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36			
60	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	3	4	4	4	35				
61	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	4	5	4	5	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45			
62	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	4	5	4	4	41	4	5	5	1	1	4	5	5	35				
63	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	5	5	39	4	4	4	4	4	4	4	5	38				
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38	2	4	3	4	4	3	31	4	4	4	4	4	4	4	4	36				
65	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	5	5	5	4	5	5	4	41	4	5	5	5	5	5	5	5	44				
66	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	3	3	3	3	3	3	27	4	4	4	4	5	4	4	4	37					
67	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	4	4	4	4	4	34	4	4	4	5	4	5	4	39					
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45				
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45			
70	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	45	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	4	5	4	4	3	3	3	34	4	5	5	5	5	5	5	5	44				
71	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36			
72	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	4	5	4	5	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45			

73	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	4	5	4	4	5	4	41	4	5	5	4	4	4	5	5	5	41
74	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	5	5	5	39	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38	
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
76	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	5	5	5	4	5	5	4	4	4	41	4	5	5	5	5	5	5	5	44		
77	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4	4	4	4	5	4	4	4	45			
78	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	4	4	4	4	4	4	4	45	4	4	4	5	5	4	5	4	45				
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	45				
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	45				
81	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	45	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	4	5	4	4	4	4	4	37	4	5	5	5	5	5	5	5	44					
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	45					
83	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	46	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	45	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	45						
84	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	5	5	4	4	38	5	5	4	5	5	4	5	5	43				
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	5	5	5	4	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	45					

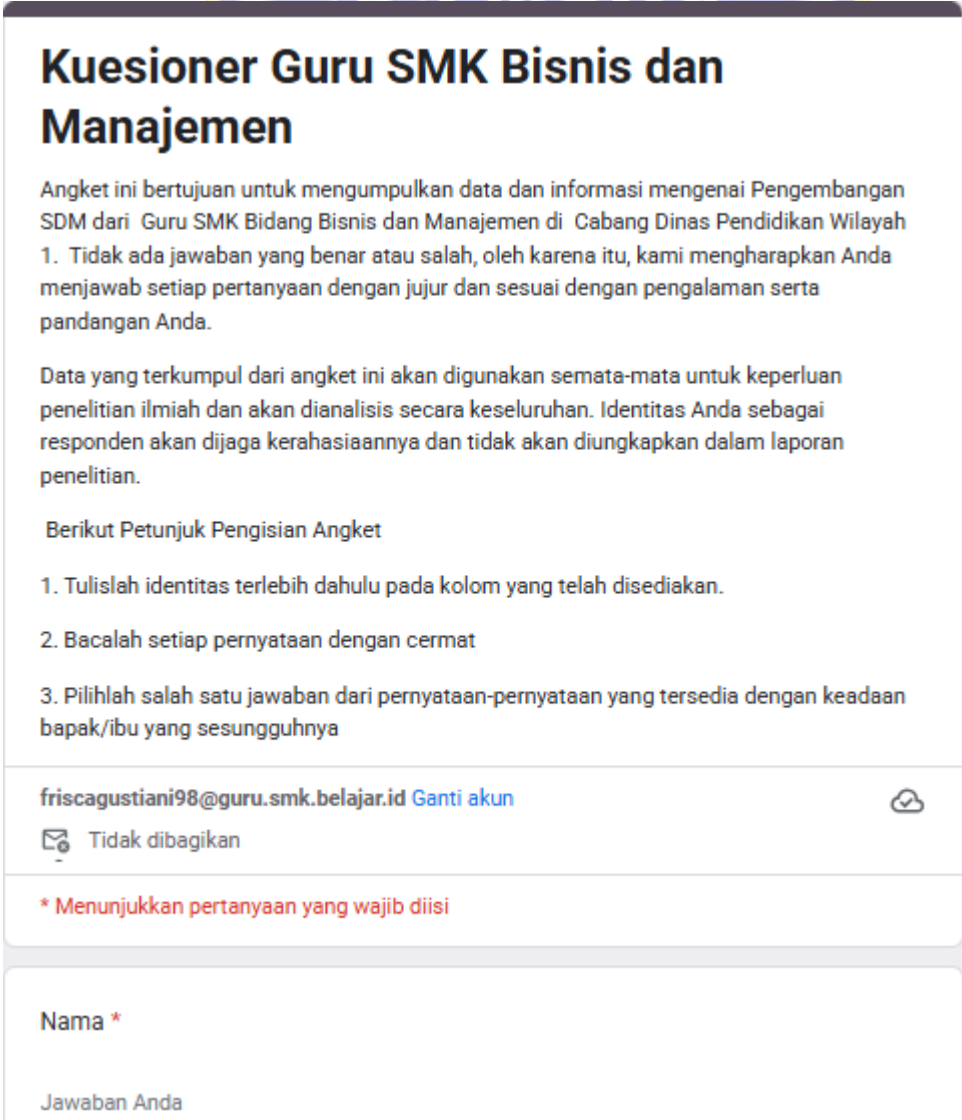
# UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

### Lampiran 3. Screen shoot Google Form Kuesioner/Angket

Link angket di google form:

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSet7LkFRaMx\\_FL1RkzBTFmIVZGgg6tAE-6SWXMdoce2fJ-Mw/viewform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSet7LkFRaMx_FL1RkzBTFmIVZGgg6tAE-6SWXMdoce2fJ-Mw/viewform)



**Kuesioner Guru SMK Bisnis dan Manajemen**

Angket ini bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi mengenai Pengembangan SDM dari Guru SMK Bidang Bisnis dan Manajemen di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah

1. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, oleh karena itu, kami mengharapkan Anda menjawab setiap pertanyaan dengan jujur dan sesuai dengan pengalaman serta pandangan Anda.

Data yang terkumpul dari angket ini akan digunakan semata-mata untuk keperluan penelitian ilmiah dan akan dianalisis secara keseluruhan. Identitas Anda sebagai responden akan dijaga kerahasiaannya dan tidak akan diungkapkan dalam laporan penelitian.

Berikut Petunjuk Pengisian Angket

1. Tulislah identitas terlebih dahulu pada kolom yang telah disediakan.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan cermat
3. Pilihlah salah satu jawaban dari pernyataan-pernyataan yang tersedia dengan keadaan bapak/ibu yang sesungguhnya

friscagustiani98@guru.smk.belajar.id [Ganti akun](#)

Tidak dibagikan

\* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

Nama \*

Jawaban Anda

Unggul | Cerdas | Terpercaya



NIP \*

Jawaban Anda

Mata Pelajaran Yang Diampu \*

Pilih

Unit Kerja \*

Pilih

Program pengembangan SDM meningkatkan semangat kerja saya. \*

- Sangat Tidak Setuju
- Tidak Setuju
- Netral
- Setuju
- Sangat Setuju

# UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Program pengembangan SDM meningkatkan semangat kerja saya. \*

- Sangat Tidak Setuju
- Tidak Setuju
- Netral
- Setuju
- Sangat Setuju

Saya merasa termotivasi setelah diberikan kesempatan mengikuti program pengembangan diri \*

- Sangat Tidak Setuju
- Tidak Setuju
- Netral
- Setuju
- Sangat Setuju

Saya merasa lebih mampu bekerja dalam tim setelah mengikuti program pengembangan SDM \*

- Sangat Tidak Setuju
- Tidak Setuju

**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Lampiran 4. Output SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas  
Variabel 1



**Correlations**

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
P1	Pearson Correlation	1	.626**	.462*	.588**	.777**	.588**	.524**	.588**	.727**	.497**	.802**
	Sig. (2-tailed)		<,001	.010	<,001	<,001	<,001	.003	<,001	<,001	.005	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.626**	1	.618**	.809**	.641**	.809**	.701**	.809**	.410*	.422*	.888**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	.024	.020	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.462*	.618**	1	.777**	.540**	.777**	.246	.655**	.298	.150	.733**
	Sig. (2-tailed)	.010	<,001		<,001	.002	<,001	.191	<,001	.110	.429	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.588**	.809**	.777**	1	.727**	.737**	.468**	.868**	.485**	.338	.886**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	.009	<,001	.007	.068	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.777**	.641**	.540**	.727**	1	.727**	.613**	.727**	.570**	.159	.835**
	Sig. (2-tailed)											
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30



	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	.002	<,001		<,001	<,001	<,001	.001	.403	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.588**	.809**	.777**	.737**	.727**	1	.468**	.737**	.182	.150	.814**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		.009	<,001	.336	.428	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.524**	.701**	.246	.468**	.613**	.468**	1	.606**	.656**	.563**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.003	<,001	.191	.009	<,001	.009		<,001	<,001	.001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.588**	.809**	.655**	.868**	.727**	.737**	.606**	1	.485**	.338	.886**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		.007	.068	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.727**	.410*	.298	.485**	.570**	.182	.656**	.485**	1	.706**	.679**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.024	.110	.007	.001	.336	<,001	.007		<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.497**	.422*	.150	.338	.159	.150	.563**	.338	.706**	1	.521**
	Sig. (2-tailed)	.005	.020	.429	.068	.403	.428	.001	.068	<,001		.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Total	Pearson Correlation	.802**	.888**	.733**	.886**	.835**	.814**	.738**	.886**	.679**	.521**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	.003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Variabel X1

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	10



# UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Variabel X2



**Correlations**

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
P1	Pearson Correlation	1	.922**	.918**	.919**	.706**	.565**	.775**	.703**	.746**	.374*	.863**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	.001	<,001	<,001	<,001	.042	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.922**	1	.831**	.807**	.464**	.446*	.565**	.512**	.590**	.292	.706**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	.010	.014	.001	.004	<,001	.117	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.918**	.831**	1	.847**	.722**	.624**	.692**	.753**	.742**	.395*	.857**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	.031	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.919**	.807**	.847**	1	.807**	.668**	.866**	.786**	.758**	.358	.895**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	.052	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.706**	.464**	.722**	.807**	1	.828**	.904**	.897**	.765**	.519**	.908**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.010	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	.003	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

P6	Pearson Correlation	.565**	.446*	.624**	.668**	.828**	1	.766**	.914**	.720**	.683**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.001	.014	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.775**	.565**	.692**	.866**	.904**	.766**	1	.810**	.860**	.605**	.932**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.703**	.512**	.753**	.786**	.897**	.914**	.810**	1	.780**	.462*	.903**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.004	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	.010	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.746**	.590**	.742**	.758**	.765**	.720**	.860**	.780**	1	.675**	.913**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.374*	.292	.395*	.358	.519**	.683**	.605**	.462*	.675**	1	.660**
	Sig. (2-tailed)	.042	.117	.031	.052	.003	<,001	<,001	.010	<,001		<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.863**	.706**	.857**	.895**	.908**	.864**	.932**	.903**	.913**	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

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

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

Variabel X2

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	10



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya



Variabel X3



**Correlations**

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
P1	Pearson Correlation	1	-.477**	.522**	.692**	.687**	.452*	.363*	.398*	.317	.362*	.553**
	Sig. (2-tailed)		.008	.003	<,001	<,001	.012	.049	.029	.088	.049	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	-.477**	1	.000	-.378*	-.113	-.553**	.000	.000	-.076	.000	-.026
	Sig. (2-tailed)	.008		1.000	.039	.554	.002	1.000	1.000	.691	1.000	.891
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.522**	.000	1	.442*	.658**	.173	.694**	.763**	.607**	.693**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.003	1.000		.015	<,001	.360	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.692**	-.378*	.442*	1	.781**	.574**	.460*	.659**	.707**	.695**	.790**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.039	.015		<,001	<,001	.011	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.687**	-.113	.658**	.781**	1	.427*	.647**	.673**	.536**	.587**	.805**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.554	<,001	<,001		.019	<,001	<,001	.002	<,001	<,001



	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.452*	-.553**	.173	.574**	.427*	1	.535**	.480**	.383*	.462*	.545**
	Sig. (2-tailed)	.012	.002	.360	<,001	.019		.002	.007	.037	.010	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.363*	.000	.694**	.460*	.647**	.535**	1	.867**	.690**	.765**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.049	1.000	<,001	.011	<,001	.002		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.398*	.000	.763**	.659**	.673**	.480**	.867**	1	.911**	.939**	.957**
	Sig. (2-tailed)	.029	1.000	<,001	<,001	<,001	.007	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.317	-.076	.607**	.707**	.536**	.383*	.690**	.911**	1	.924**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.088	.691	<,001	<,001	.002	.037	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.362*	.000	.693**	.695**	.587**	.462*	.765**	.939**	.924**	1	.932**
	Sig. (2-tailed)	.049	1.000	<,001	<,001	<,001	.010	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.553**	-.026	.753**	.790**	.805**	.545**	.847**	.957**	.873**	.932**	1

Sig. (2-tailed)	.002	.891	<,001	<,001	<,001	.002	<,001	<,001	<,001	<,001	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Variabel X3

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.925	9



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Variabel Y



**Correlations**

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
P1	Pearson Correlation	1	.873**	.685**	.000	1.000**	.873**	.807**	.764**	.667**	.577**	.890**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	1.000	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.873**	1	.598**	.000	.873**	.732**	.730**	.875**	.764**	.661**	.869**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	1.000	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.685**	.598**	1	.137	.685**	.822**	.910**	.523**	.685**	.632**	.842**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		.471	<,001	<,001	<,001	.003	<,001	<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.000	.000	.137	1	.000	.000	.142	.000	.000	.173	.255
	Sig. (2-tailed)	1.000	1.000	.471		1.000	1.000	.453	1.000	1.000	.360	.174
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	1.000**	.873**	.685**	.000	1	.873**	.807**	.764**	.667**	.577**	.890**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	1.000		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

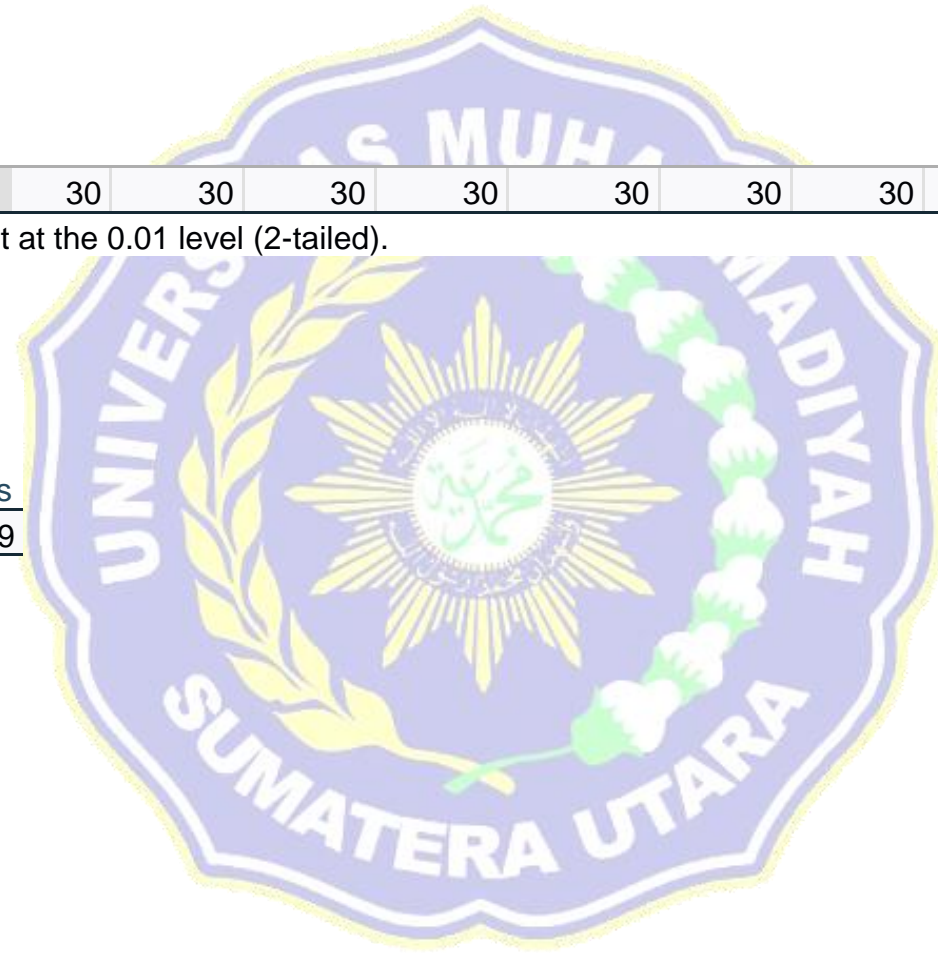
P6	Pearson Correlation	.873**	.732**	.822**	.000	.873**	1	.730**	.607**	.764**	.661**	.869**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	1.000	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.807**	.730**	.910**	.142	.807**	.730**	1	.668**	.617**	.575**	.879**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	.453	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.764**	.875**	.523**	.000	.764**	.607**	.668**	1	.873**	.756**	.833**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	.003	1.000	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.667**	.764**	.685**	.000	.667**	.764**	.617**	.873**	1	.866**	.844**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	1.000	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.577**	.661**	.632**	.173	.577**	.661**	.575**	.756**	.866**	1	.804**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	.360	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.890**	.869**	.842**	.255	.890**	.869**	.879**	.833**	.844**	.804**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	.174	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.961	9



# UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		85	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.92473244	
Most Extreme Differences	Absolute	.143	
	Positive	.090	
	Negative	-.143	
Test Statistic		.143	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		<.001	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	<.001	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.000
		Upper Bound	.001

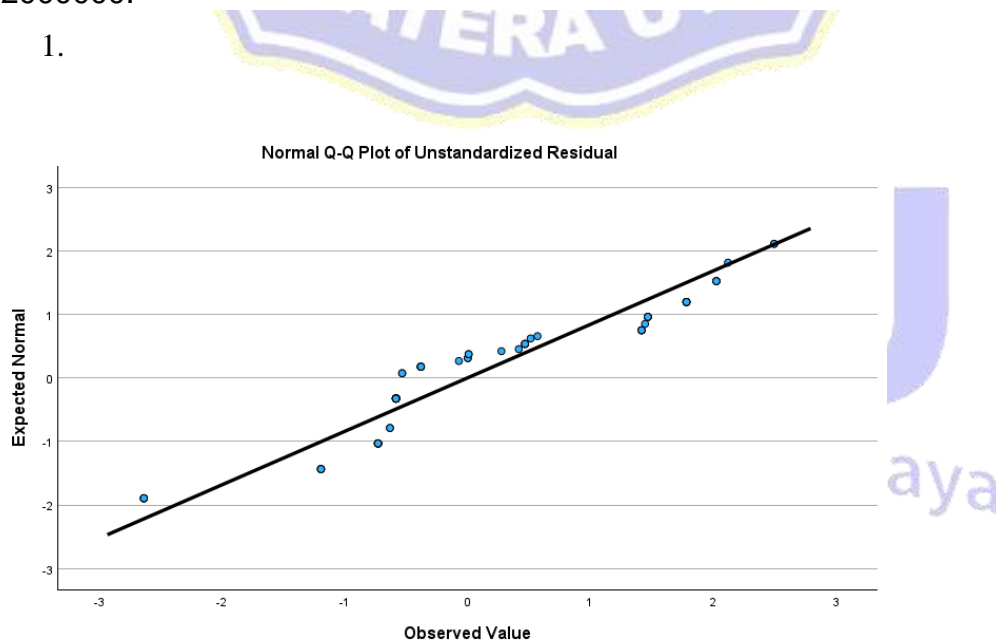
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

1.



Lampiran 6. Output SPSS Uji Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.433	2.148		3.461	<,001		
	Pengembangan SDM	.290	.092	.336	3.167	.002	.284	3.519
	Kepemimpinan	.321	.081	.419	3.958	<,001	.286	3.501
	Pemanfaatan Aplikasi E Kinerja	.149	.068	.179	2.184	.032	.479	2.087

a. Dependent Variable: Kinerja Guru





Lampiran 7. Output SPSS Uji Heteroskedistatis

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.959	1.426		1.374	.173		
	Pengembangan SDM	-.008	.061	-.027	-.134	.894	.284	3.519
	Kepemimpinan	.056	.054	.212	1.037	.303	.286	3.501
	Pemanfaatan Aplikasi E Kinerja	-.070	.045	-.242	-1.531	.130	.479	2.087

a. Dependent Variable: ABS\_RES



Lampiran 8. Output SPSS Analisis Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.433	2.148		3.461	<,001
	Pengembangan SDM	.290	.092	.336	3.167	.002
	Kepemimpinan	.321	.081	.419	3.958	<,001
	Pemanfaatan Aplikasi E Kinerja	.149	.068	.179	2.184	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Guru



Lampiran 9. Output SPSS Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.433	2.148		3.461	<,001
Pengembangan SDM	.290	.092	.336	3.167	.002
Kepemimpinan	.321	.081	.419	3.958	<,001
Pemanfaatan Aplikasi E Kinerja	.149	.068	.179	2.184	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Guru



Lampiran 10. Output SPSS Uji F

□

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	888.390	3	296.130	77.081	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	311.186	81	3.842		
	Total	1199.576	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Pemanfaatan Aplikasi E Kinerja, Kepemimpinan, Pengembangan SDM



# UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Lampiran 11. Output SPSS Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 <sup>a</sup>	.741	.731	1.960

a. Predictors: (Constant), Pemanfaatan Aplikasi E Kinerja,  
Kepemimpinan, Pengembangan SDM



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Lampiran 12. Data Guru SMK Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen Di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah 1 (Medan Dan Deli Serdang) Provinsi Sumatera Utara

No	Urut	Nama Guru	NIK	NUPTK	NIP	L/P	Tahun Lahir	Umur	Pendidikan	Mapel Yang diampu	Unit Kerja
1	1	Yusnaini	1213014308660001	7135744646300053	196608031994122001	P	1966-08-03	40	S1	Guru Akuntansi Dan Keuangan Lembaga	SMKN 1 Medan
2	2	Hariyanti	1271196409670002	9256745647300013	196709241992032005	P	1967-09-24	61	S1	Guru Akuntansi Dan Keuangan Lembaga	SMKN 1 Medan
3	3	Risma Hotmaida Simanjuntak	1271024304750008	3735752654300052	197404032003122004	P	1974-04-03	59	S2	Guru Akuntansi Dan Keuangan Lembaga	SMKN 1 Medan
4	4	Yuliana	1276045307780003	3045756658300003	197807132008012005	P	1978-07-13	44	S1	Guru Akuntansi Dan Keuangan Lembaga	SMKN 1 Medan

5	5	Hidayati Noor	1207266109820007	7253760661300013	198209212009032006	P	1982- 09-21	44	S1	Guru Akuntansi Dan Keuangan Lembaga	SMKN 1 Medan
6	6	Yahyakan Andry Yunus	1277011510850010	4347763665110043	198510152010031003	L	1985- 10-15	58	S1	Guru Akuntansi Dan Keuangan Lembaga	SMKN 1 Medan
7	7	Vina Aprianty Lumbanbatu	1271014904870002	0233765666210083	198704092010012020	P	1987- 04-09	36	S1	Guru Akuntansi Dan Keuangan Lembaga	SMKN 1 Medan
8	8	Eva Khairani	1271065612870005	1548765666210063	198712162015072001	P	1987- 12-16	58	S1	Guru Akuntansi Dan Keuangan Lembaga	SMKN 1 Medan
9	9	Alni Sapitri Hutauruk	1201024808880004	8140766667230123	198808082015072001	P	1988- 08-08	39	S1	Guru Akuntansi Dan Keuangan Lembaga	SMKN 1 Medan

							08-08				
10	10	Woro Widyaningsih	1207264509900006	7237768669230043	199009052015052001	P	1990-09-05	37	S1	Guru Akuntansi Dan Keuangan Lembaga	SMKN 1 Medan
11	11	RONA MARINA SAMOSIR	1271016812900003	6560768669230233	199012282024212051	P	1990-12-28	51	S1	Guru Akuntansi Dan Keuangan Lembaga	SMKN 1 Medan
12	12	Tugino	1271141208640003	5144742643200023	196408121989031009	L	1964-08-12	33	S1	Guru Manajemen Perkantoran Dan Layanan Bisnis	SMKN 1 Medan
13	13	Dra. Anizar	1271205204710005	0536749651300063	197104122006042003	P	1971-04-12	44	S1	Guru Manajemen Perkantoran Dan Layanan Bisnis	SMKN 1 Medan
14	14	Dian Novita Silvani Siregar	1203016305850002	4855763664210172	198505232011012008	P	1985-05-23	44	S1	Guru Manajemen Perkantoran Dan Layanan Bisnis	SMKN 1 Medan



15	15	Tiarma Kristina Br Siagian	1271174911870001	7441765666220003	198711092014032001	P	1987-11-09	36	S1	Guru Manajemen Perkantoran Dan Layanan Bisnis	SMKN 1 Medan
16	16	Lindasari Carolina Panggabean	1211015311710001	8445749651300033	197111132003122006	P	1971-11-13	59	S1	Guru Pemasaran	SMKN 1 Medan
17	17	Hikmawati	1271205612840003	0548762664210103	198412162009032008	P	1984-12-16	58	S1	Guru Pemasaran	SMKN 1 Medan
18	18	Kiki Violetta	1271036601860002	6458764665210102	198601262010012026	P	1986-01-26	51	S1	Guru Pemasaran	SMKN 1 Medan
19	1	Malem Kerina Sembiring	1271211208660003	2540742646200033	196408121992011001	L	1966-08-12	47	S1	Guru Akuntansi Dan Keuangan Lembaga	SMKN 6 Medan
20	2	Lisnorita Pangaribuan	1271184409670001	0741745647300072	196709041994122003	P	1967-09-04	43	S1	Guru Akuntansi Dan Keuangan Lembaga	SMKN 6 Medan
21	3	Fidniyati	1271105506680002	8948746648300092	196806161994122002	P	1968-06-16	38	S1	Guru Akuntansi Dan Keuangan Lembaga	SMKN 6 Medan
22	4	Hotmian Samosir	1271184510730003	2337751653300073	197310052006042007	P	1973-10-05	38	S2	Guru Akuntansi	SMKN 6 Medan

																				Dan Keuangan Lembaga	
23	5	Hasanah Parinduri	1271035010800006	8337758660300143	198010102014032001	P	1980-10-10	37	S1	Guru Akuntansi Dan Keuangan Lembaga	SMKN 6 Medan										
24	6	Lina Vini Dewi Malau	1271185504830007	7747761662300082	198304152006042007	P	1983-04-15	35	S1	Guru Akuntansi Dan Keuangan Lembaga	SMKN 6 Medan										
25	7	Denniwyat Pasaribu	1271037112830006	1563761663210323	198312312010012049	P	1983-12-31	35	S1	Guru Akuntansi Dan Keuangan Lembaga	SMKN 6 Medan										
26	8	Martha Stepani Sitorus	1271186401880001	1456766667210052	198801242011012005	P	1988-01-24	54	S1	Guru Akuntansi Dan Keuangan Lembaga	SMKN 6 Medan										
27	9	Lisnarti	1207265610680006	2348746648300073	196810161995122002	P	1968-10-16	40	S1	Guru Manajemen Perkantoran Dan Layanan Bisnis	SMKN 6 Medan										
28	10	Sri	1271144810690009	5142747649300113	196910081994122001	P	1969-	38	S1	Guru	SMKN 6										

Unggul | Cerdas | Terpercaya

		Nurhayani Daulay					10-08			Manajemen Perkantoran Dan Layanan Bisnis	Medan
29	11	Pantun Mangasi Hasiholan Marbun	1271202106810003	2953760661110052	198106212011011013	L	1981-06-21	54	S1	Guru Manajemen Perkantoran Dan Layanan Bisnis	SMKN 6 Medan
30	12	Nansi Manalu	1211016611850004	1458763665220013	198511262014032002	P	1985-11-26	41	S1	Guru Manajemen Perkantoran Dan Layanan Bisnis	SMKN 6 Medan
31	13	Indah Permata Sari	1271016304910001	5755769670130052	199104232024212037	P	1991-04-23	39	S1	Guru Manajemen Perkantoran Dan Layanan Bisnis	SMKN 6 Medan
32	14	Nikmasari Hasibuan	1207265109670003	1441745648300053	196709112000122002	P	1967-09-11	58	S1	Guru Pemasaran	SMKN 6 Medan
33	15	Johan Intan	1271160107810001	2033759661200013	198107012009031010	L	1981-07-01	57	S2	Guru Pemasaran	SMKN 6 Medan
34	16	Yenni Octafrida	1271025910860006	9351764665300033	198610192010012024	P	1986-10-19	52	S1	Guru Pemasaran	SMKN 6 Medan
35	1	Yanti Afrani	1271116506660003	4957744646300042	196606251997022001	P	1966-06-25	45	S1	Guru Akuntansi Dan Keuangan	SMKN 7 Medan

											Lembaga	
36	2	Jiston Sagala	1207211610670002	8348745647200023	196710162024211001	L	1967-10-16	42	S1		Guru Akuntansi Dan Keuangan Lembaga	SMKN 7 Medan
37	3	Erista Sidauruk	1271017107680004	1063746649300033	196807312014112002	P	1968-07-31	42	S1		Guru Akuntansi Dan Keuangan Lembaga	SMKN 7 Medan
38	4	Nenny Pasaribu	1271044508680006	0137746648300113	196808051995122001	P	1968-08-05	37	S1		Guru Akuntansi Dan Keuangan Lembaga	SMKN 7 Medan
39	5	Bagatua Pakpahan	1271046312680002	7555746647300013	196812231991032004	P	1968-12-23	57	S1		Guru Akuntansi Dan Keuangan Lembaga	SMKN 7 Medan
40	6	Romauli Manurung	1271184412690002	7536747649300073	196912041997022001	P	1969-12-04	56	S2		Guru Akuntansi Dan Keuangan Lembaga	SMKN 7 Medan
41	7	Risna Supriana	1271184703730007	5639751654300012	197303072007012004	P	1973-03-07	40	S1		Guru Akuntansi Dan	SMKN 7 Medan

											Keuangan Lembaga	
42	8	Eka Sri Wahyuni Purba	1207264803790002	2444757658300072	197903082009042002	P	1979-03-08	34	S1	Guru Akuntansi Dan Keuangan Lembaga	SMKN 7 Medan	
43	9	Evi Taruli Theodora Sitorus	1272056007810004	4052759660220003	198107202014032001	P	1981-07-20	58	S1	Guru Akuntansi Dan Keuangan Lembaga	SMKN 7 Medan	
44	10	Ranti Panjaitan	1212117105820003	7863760661300022	198205312007012001	P	1982-05-31	39	S1	Guru Akuntansi Dan Keuangan Lembaga	SMKN 7 Medan	
45	11	Romauli Siringoringo	1212015511820003	9447760661300013	198211152009032004	P	1982-11-15	59	S1	Guru Akuntansi Dan Keuangan Lembaga	SMKN 7 Medan	
46	12	Cici Ervina	1207225611840002	7448762663230133	198411162015052002	P	1984-11-16	57	S1	Guru Akuntansi Dan Keuangan Lembaga	SMKN 7 Medan	
47	13	Friska Deliana	1271026101870004	7453765665300022	198701212009032008	P	1987-01-21	57	S2	Guru Akuntansi	SMKN 7 Medan	

		Purba									Dan Keuangan Lembaga	
48	14	Olomian Pitta Uli Panjaitan	1271034402660003	4536744644300022	196602041991032005	P	1966- 02-04	57	S1	Guru Manajemen Perkantoran Dan Layanan Bisnis	SMKN 7 Medan	
49	15	Zullyta Anggreny C N	1271204404670004	5736744646300082	196604041997022001	P	1967- 04-04	56	S1	Guru Manajemen Perkantoran Dan Layanan Bisnis	SMKN 7 Medan	
50	16	Darmauli	1207064607670001	5038745647300103	196707061992032004	P	1967- 07-06	52	S2	Guru Manajemen Perkantoran Dan Layanan Bisnis	SMKN 7 Medan	
51	17	Pelita Naibaho	1271095105690002	8843747649300082	196905111993032005	P	1969- 05-11	46	S1	Guru Manajemen Perkantoran Dan Layanan Bisnis	SMKN 7 Medan	
52	18	Sulastri Sitorus	1271046908730006	0161751654300013	197308292024212005	P	1973- 08-29	44	S2	Guru Manajemen Perkantoran Dan Layanan Bisnis	SMKN 7 Medan	
53	19	Nora Kristina	1271074208800006	7134758661300003	198008022024212009	P	1980-	43	S1	Guru	SMKN 7	

		Nainggolan					08-02			Manajemen Perkantoran Dan Layanan Bisnis	Medan
54	20	Roidawati Sinaga	1208164404820004	6736760662300072	198204042011012008	P	1982- 04-04	43	S1	Guru Manajemen Perkantoran Dan Layanan Bisnis	SMKN 7 Medan
55	21	Lely Juliana Pasaribu	1219024701850006	7439763664230202	198501072024212023	P	1985- 01-07	41	S1	Guru Manajemen Perkantoran Dan Layanan Bisnis	SMKN 7 Medan
56	22	Selamat Parlinggoman Manurung	1271012704890002	8759767668130092	198904272024211020	L	1989- 04-27	38	S1	Guru Manajemen Perkantoran Dan Layanan Bisnis	SMKN 7 Medan
57	23	Lidya Dewi Artika Gultom	1201034908920003	8141770671230003	199208092024212060	P	1992- 08-09	59	S1	Guru Manajemen Perkantoran Dan Layanan Bisnis	SMKN 7 Medan
58	24	Shinta	1271115701930001	5449771672130002	199301172024212039	P	1993- 01-17	58	S1	Guru Manajemen Perkantoran Dan Layanan Bisnis	SMKN 7 Medan

59	25	RIZKY RAHAYU	1271116907940001	9061772673230183	199407292024212027	P	1994-07-29	58	S1	Guru Manajemen Perkantoran Dan Layanan Bisnis	SMKN 7 Medan
60	26	Hotmar Marpaung.	1271051602670003	2548745647200042	196702161992031003	L	1967-02-16	56	S1	Guru Pemasaran	SMKN 7 Medan
61	27	Endang Nila Kesumawati	1112015106760001	2943754655300032	197606112009042001	P	1976-06-11	52	S1	Guru Pemasaran	SMKN 7 Medan
62	28	Lia Andalusia	1213015304770003	8745755656300052	197704132009042002	P	1977-04-13	45	S1	Guru Pemasaran	SMKN 7 Medan
63	29	Rosnita Sihaloho	1275034801830002	9440761662300072	198301082024212008	P	1983-01-08	43	S1	Guru Pemasaran	SMKN 7 Medan
64	30	Cinta Agustina Sinaga	1271074208890002	8134767668130063	198908022024212030	P	1989-08-02	40	S2	Guru Pemasaran	SMKN 7 Medan
65	31	Lidya Dewi Artika Gultom	1201034908920003	8141770671230003	199208092024212060	P	1992-08-09	33	S1	Guru Manajemen Perkantoran Dan Layanan Bisnis	SMKN 7 Medan
66	1	Judycarlan Sianipar	1271067108710001	6163749651210083	197108312010012003	P	1971-08-31	32	S1	Guru Akuntansi Dan Keuangan Lembaga	SMKN 13 Medan
67	2	Yenni Sumeliyanti	1271126104720001	0753750653300022	197204212006042008	P	1972-04-21	31	S2	Guru Akuntansi Dan	SMKN 13 Medan



											Keuangan Lembaga	
68	3	Juhrah S.Pd	1271127008740002	2162752654300003	197408302005022003	P	1974-08-30	49	S1	Guru Akuntansi Dan Keuangan Lembaga	SMKN 13 Medan	
69	4	Fera Lusiana Nasution	1202064805850001	4840763665210082	198505082024212029	P	1985-05-08	48	S1	Guru Akuntansi Dan Keuangan Lembaga	SMKN 13 Medan	
70	5	Samsuddin Tanjung	1271120905860003	8841764665200002	198605092015081001	L	1986-05-09	42	S1	Guru Akuntansi Dan Keuangan Lembaga	SMKN 13 Medan	
71	6	TIARMA TANJUNG	1271095802660001	3550744646300052	196602182024212001	P	1966-02-18	36	S1	Guru Pemasaran	SMKN 13 Medan	
72	7	Fernando Silaban	1207260602880010	5538766667130062	198802062014031002	L	1988-02-06	33	S1	Guru Pemasaran	SMKN 13 Medan	
73	1	Drs. Aswin	1207211006740001	7942752654200012	197406102008011003	L	1974-06-10	54	S1	Guru Akuntansi Dan Keuangan Lembaga	SMKN 1 Patumbak	
74	2	Yetty Amra	1207074707770014	3039755657300143	197707072024212014	P	1977-07-07	53	S1	Guru Akuntansi Dan	SMKN 1 Patumbak	

											Keuangan Lembaga	
75	3	Laila Syahriati Harahap	1207265408800013	3146758660300093	198008142008012003	P	1980-08-14	51	S1	Guru Akuntansi Dan Keuangan Lembaga	SMKN 1 Patumbak	
76	4	Siti Rahma	1272065811800009	3450758661300002	198011182009042004	P	1980-11-18	40	S1	Guru Akuntansi Dan Keuangan Lembaga	SMKN 1 Patumbak	
77	5	Jusup Debataraja, S. Pd	1271090701920002	6439770671130002	199201072015031001	L	1992-01-07	59	S2	Guru Akuntansi Dan Keuangan Lembaga	SMKN 1 Patumbak	
78	6	Katarina Br Gurusinga	1207054209660001	9234744647300013	196609022008012006	P	1966-09-02	48	S1	Guru Manajemen Perkantoran Dan Layanan Bisnis	SMKN 1 Patumbak	
79	7	Faerita Pane, S.Pd	1271214404750003	0736753654300042	197504042002122004	P	1975-04-04	45	S1	Guru Manajemen Perkantoran Dan Layanan Bisnis	SMKN 1 Patumbak	
80	8	Hasan Husin	1207271701810001	3449759661200022	198101172014031001	L	1981-01-17	45	S1	Guru Manajemen	SMKN 1 Patumbak	

											Perkantoran Dan Layanan Bisnis	
81	9	Sabar Jaya Mendrofa	1204290404810001	1736759660200072	198104042009031009	L	1981-04-04	59	S1	Guru Manajemen Perkantoran Dan Layanan Bisnis	SMKN 1 Patumbak	
82	10	Indah Lestari	1271045101860003	6443764664300012	198601112023212016	P	1986-01-11	50	S1	Guru Manajemen Perkantoran Dan Layanan Bisnis	SMKN 1 Patumbak	
83	11	Selvia Rossa Purba	1218117101870001	9463765666300032	198701312024212014	P	1987-01-31	39	S1	Guru Manajemen Perkantoran Dan Layanan Bisnis	SMKN 1 Patumbak	
84	12	Novyanti Kartina Damanik	1271016104880005	5753766667220012	198804212014032001	P	1988-04-21	38	S1	Guru Manajemen Perkantoran Dan Layanan Bisnis	SMKN 1 Patumbak	
85	13	Daniel Franky Hutagalung	1207020304890002	5735767668120002	198904032014031001	L	1989-04-03	37	S1	Guru Manajemen Perkantoran Dan Layanan Bisnis	SMKN 1 Patumbak	



# UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya