

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN  
KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU  
DI SD NEGERI SE-KECAMATAN BUKIT, ACEH.  
DENGAN PEMBERDAYAAN GURU SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Oleh :

**MAHIRI TAWAR NATE**  
NPM : 2320060022



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STRUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN  
TINGGI PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2025**

## PENGESAHAN TESIS

Nama : Mahiri Tawar Nate  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2320060022  
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi  
Judul Tesis : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Se-kecamatan Bukit, Aceh. Dengan Pemberdayaan Guru Sebagai Variabel Intervening.

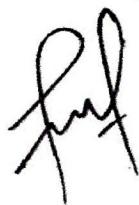
Pengesahan Tesis

Medan, 04 November 2025

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Amiruddin, M.Pd



Dr. Astri Novia Siregar, M. Pd

Diketahui,

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Direktur



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

Ketua Program Studi



Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetya, S.Pd.,  
M.Si., CIQnR

## PENGESAHAN

### PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SD NEGERI SE- KECAMATAN BUKIT, ACEH. DENGAN PEMBERDAYAAN GURU SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

**MAHIRI TAWAR NATE**

2320060022

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis Ini Telah Dipertahankan Dihadapan Komisi Penguji Yang Dibentuk Oleh  
Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan  
Lulus Dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd)

Pada Hari Sabtu, 13 September 2025

Komisi Penguji

1. Prof. Dr. EMILDA SULASMI, M.Pd.

1. ....

Ketua

2. Prof. Dr. INDRA PRASETIA, S.Pd, M.SI.

2. ....

Sekertaris

3. Dr. IRVAN, S.Pd, M.SI

3. ....

Anggota

## SURAT PERNYATAAN

### PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SD NEGERI SE-KECAMATAN BUKIT, ACEH. DENGAN PEMBERDAYAAN GURU SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik(Sarjana,Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan,rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Pengaji
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 peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundungan yang berlaku.

Medan, 04 November 2025

Penulis



**MAHIRI TAWAR NATE**  
NPM : 2320060022

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN KEPALA  
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SD NEGERI SE-  
KECAMATAN BUKIT, ACEH. DENGAN PEMBERDAYAAN  
GURU SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**Mahiri Tawar Nate**

**NPM : 2320060022**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Bukit, Aceh, dengan pemberdayaan guru sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis jalur (path analysis) dan melibatkan 113 guru sebagai responden. Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas dengan bantuan program SPSS versi 23.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepuasan kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap pemberdayaan guru ( $\beta = 0,127$ ;  $\text{Sig.} = 0,188 > 0,05$ ); (2) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan guru ( $\beta = 0,872$ ;  $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$ ); (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ( $\beta = 0,154$ ;  $\text{Sig.} = 0,041 < 0,05$ ); (4) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ( $\beta = 0,957$ ;  $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$ ); dan (5) pemberdayaan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ( $\beta = 0,203$ ;  $\text{Sig.} = 0,013 < 0,05$ ). Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa pemberdayaan guru tidak berperan sebagai mediator antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru ( $Z = 0,935 < 1,288$ ) maupun antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru ( $Z = 1,085 < 1,288$ ) pada tingkat signifikansi 0,10. Nilai determinasi menunjukkan bahwa model penelitian mampu menjelaskan 37,4% variasi pemberdayaan guru ( $R^2 = 0,374$ ) dan 42,6% variasi kinerja guru ( $R^2 = 0,426$ ). Secara simultan, kepuasan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan guru ( $F = 19,642$ ;  $\text{Sig.} = 0,000$ ), sedangkan kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan pemberdayaan guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ( $F = 27,384$ ;  $\text{Sig.} = 0,000$ ).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja guru dibandingkan kepuasan kerja dan pemberdayaan guru. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah yang inspiratif dan partisipatif perlu menjadi prioritas utama dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Bukit, Aceh.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pemberdayaan Guru, Kinerja Guru, Analisis Jalur

**THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND PRINCIPAL LEADERSHIP  
ON TEACHER PERFORMANCE IN PUBLIC ELEMENTARY SCHOOLS IN  
BUKIT DISTRICT, ACEH: WITH TEACHER EMPOWERMENT AS AN  
INTERVENING VARIABLE**

**Mahiri Tawar Nate**

**NPM: 2320060022**

**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of job satisfaction and principal leadership on teacher performance at public elementary schools in Bukit District, Aceh, with teacher empowerment as a mediating variable. This research employed a quantitative approach using path analysis, involving 113 teacher respondents. The research instruments were tested for validity and reliability using SPSS version 23.

The results showed that: (1) job satisfaction had a negative but not significant effect on teacher empowerment ( $\beta = 0.127$ ;  $\text{Sig.} = 0.188 > 0.05$ ); (2) principal leadership had a positive and significant effect on teacher empowerment ( $\beta = 0.872$ ;  $\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$ ); (3) job satisfaction had a positive and significant effect on teacher performance ( $\beta = 0.154$ ;  $\text{Sig.} = 0.041 < 0.05$ ); (4) principal leadership had a positive and significant effect on teacher performance ( $\beta = 0.957$ ;  $\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$ ); and (5) teacher empowerment had a positive and significant effect on teacher performance ( $\beta = 0.203$ ;  $\text{Sig.} = 0.013 < 0.05$ ).

The mediation test results revealed that teacher empowerment did not act as a mediator between job satisfaction and teacher performance ( $Z = 0.935 < 1.288$ ) nor between principal leadership and teacher performance ( $Z = 1.085 < 1.288$ ) at the 0.10 significance level. The determination coefficient indicated that the model explained 37.4% of the variation in teacher empowerment ( $R^2 = 0.374$ ) and 42.6% of the variation in teacher performance ( $R^2 = 0.426$ ). Simultaneously, job satisfaction and principal leadership significantly influenced teacher empowerment ( $F = 19.642$ ;  $\text{Sig.} = 0.000$ ), while job satisfaction, principal leadership, and teacher empowerment jointly influenced teacher performance ( $F = 27.384$ ;  $\text{Sig.} = 0.000$ ).

The findings suggest that principal leadership is the most dominant factor influencing teacher performance compared to job satisfaction and teacher empowerment. Therefore, improving the quality of principal leadership—especially those who are inspirational, participative, and communicative—should become a top priority to enhance teacher performance in public elementary schools across Bukit District, Aceh.

**Keywords:** Job Satisfaction, Principal Leadership, Teacher Empowerment, Teacher Performance, Path Analysis

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillahirabbil'alamin penulis ucapkan kehadiran Tuhan yang Maha Esa, karena lindungan-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SD Negeri Se-Kecamatan Bukit, Aceh. Dengan Pemberdayaan Sebagai Variabel Intervening” Selama penyusunan Tesis ini, Peneliti memperoleh begitu banyak bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak sehingga pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Agussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum selaku Direktur Pascasarjana UMSU.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetya, S.Pd. M.Si, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi.
4. Bapak Dr. Amiruddin, M.Pd sebagai dosen pembimbing pertama dalam penyusunan tesis ini.
5. Ibu Dr. Astri Novia Siregar, M.Pd sebagai dosen pembimbing dua dalam penyusunan tesis ini.
6. Terimakasih kepada diri penulis sendiri karna telah bertahan sejauh ini dalam menjalani hidup.
7. Teristimewa kepada Orangtua penulis, Ayahanda Jumri, S.Pd.I dan Ibunda tercinta Jahrati, S.Pd.I yang tidak pernah bosan dan selalu memberikan dukungan secara moral dan bathin untuk penyempurnaan proposal tesis ini.

8. Terimakasih Kepada Azzahra Natasya, yang telah menjadi sahabat, teman, dan keluarga yang selalu ada di saat suka maupun duka. Terima kasih atas segala motivasi dan bantuannya dalam menyelesaikan tesis ini.
9. Sahabat-sahabat mahasiswa di Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Angkatan 2023 yang turut memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis.

Semoga tesis ini dapat memberikan pemikiran bagi semua orang khususnya penulis hingga pada akhirnya dapat menyelesaikan penelitian ini nantinya.

Medan, 26 Agustus 2025

Penulis

Mahiri Tawar Nate, S.M  
NPM : 2320060022

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	ii
ABSTRACT .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR TABEL .....	x
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1    Latar Belakang Masalah .....	1
1.2    Identifikasi Masalah .....	10
1.3    Pembatasan Masalah .....	12
1.4    Perumusan Masalah .....	14
1.5    Tujuan Penelitian .....	14
1.6    Manfaat Penelitian .....	15
1.6.1    Manfaat Teoritis .....	15
1.6.2    Manfaat Praktis .....	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERPIKIR .....	18
2.1    Landasan Teori .....	18
2.1.1    Definisi Kinerja Guru .....	18
2.1.2    Kepuasan Kerja .....	21
2.1.3    Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	24
2.1.4    Pemberdayaan .....	28
2.2    Kajian Penelitian Relevan .....	31
2.3    Kerangka Berpikir .....	34
2.4    Hipotesis .....	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....	40
3.1    Pendekatan Penelitian .....	40
3.2    Metode Penelitian .....	40
3.3    Tempat dan Waktu Penelitian .....	41
3.4    Populasi dan Sampel Penelitian .....	42
3.4.1    Populasi Penelitian .....	42

3.4.2 Sampel Penelitian.....	43
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	44
3.6 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian.....	47
3.6.1 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.6.2 Instrumen Penelitian.....	48
3.7 Teknik Analisis Data.....	59
3.7.1 Uji Coba Instrumen .....	59
1. Uji Validitas .....	59
2. Uji Reliabilitas .....	64
3.7.2 Uji Deskriptif Data.....	67
3.7.3 Uji Persyaratan Analisis.....	68
3.7.4 Perhitungan Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	70
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>76</b>
4.1 Uji Deskriptif Data.....	76
4.1.1 Uji Deskriptif Kepuasan Kerja.....	78
4.1.2 Uji Deskriptif Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	80
4.1.3 Uji Deskriptif Pemberdayaan Guru.....	82
4.1.4 Uji Deskriptif Kinerja Guru .....	84
4.2 Uji Persyaratan Analisis.....	86
4.2.1 Uji Normalitas.....	86
4.2.2 Uji Multikolinieritas.....	88
4.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	89
4.2.4 Uji Autokorelasi (DW-Test) .....	90
4.3 Uji Hipotesis.....	91
4.3.1 Pengujian Pengaruh Langsung .....	91
4.3.2 Pengujian T dan R Square.....	98
4.3.3 Uji Pengaruh Tidak Langsung .....	102
4.3.4 Uji Pengaruh Total .....	104
4.4 Pembahasan Penelitian.....	107
4.4.1 Hipotesis 1: Kepuasan Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan terhadap Pemberdayaan Guru.....	107
4.4.2 Hipotesis 2: Kepemimpinan Kepala Sekolah Berpengaruh Signifikan terhadap Pemberdayaan Guru .....	108

4.4.3 Hipotesis 3: Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Guru .....	109
4.4.4 Hipotesis 4: Kepemimpinan Kepala Sekolah Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Guru .....	110
4.4.5 Hipotesis 5: Pemberdayaan Guru Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Guru .....	110
4.4.6 Hipotesis 6: Kepuasan Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Guru Melalui Pemberdayaan Guru sebagai Variabel Intervening ..	111
4.4.7 Hipotesis 7: Kepemimpinan Kepala Sekolah Tidak Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Guru Melalui Pemberdayaan Guru sebagai Variabel Intervening ..	112
4.4.1 Implikasi Teoritis dan Praktis .....	113
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	114
5.1 Kesimpulan .....	114
5.2 Saran.....	115
DAFTAR PUSTAKA .....	117
LAMPIRAN .....	124

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Teoritik.....	36
Gambar 3. 1 Model Teoritik.....	47
Gambar 4. 1 Histogram Uji Normalitas .....	87
Gambar 4. 2 P-Plot Uji Normalitas .....	87
Gambar 4. 3 Hasil Scatterplots Uji Heteroskedastisitas.....	89
Gambar 4. 4 Diagram Hasil Uji Hipotesis Parsial Struktural 1 ..	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar 4. 5 Diagram Hasil Uji Pengaruh Langsung Persamaan 2 .....	93
Gambar 4. 6 Diagram Path Analysis.....	97

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Waktu Penelitian .....	41
Tabel 3. 2 Daftar Sekolah dan Guru.....	42
Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	49
Tabel 3. 4 Alternatif Jawaban .....	58
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja .....	60
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	62
Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Kinerja Guru .....	63
Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Pemberdayaan Guru .....	64
Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja .....	65
Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	65
Tabel 3. 11 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru .....	66
Tabel 3. 12 Hasil Uji Reliabilitas Pemberdayaan Guru .....	66
Tabel 4. 1 Uji Deskriptif Data.....	76
Tabel 4. 2 Uji Deskriptif Data X1 .....	78
Tabel 4. 3 Uji Deskriptif Data X2.....	80
Tabel 4. 4 Uji Deskriptif Data Z .....	82
Tabel 4. 5 Uji Deskriptif Data Y .....	84
Tabel 4. 6 One Sample Kolmogorov Smirnov Test .....	86
Tabel 4. 7 Hasil Coefficient Uji Multikolinieritas .....	88
Tabel 4. 8 Hasil Uji Autokorelasi .....	90
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Pengaruh Langsung Persamaan Struktural 1 .....	92
Tabel 4. 10 Hasil Uji Hipotesis Parsial Persamaan Struktural 2.....	94
Tabel 4. 11 Rangkuman Hasil Uji Pengaruh Langsung .....	98
Tabel 4. 12 Model Summary Uji T dan R Square Sub Struktural 1 .....	98
Tabel 4. 13 Hasil Anova Uji T dan R Square Sub Struktural 1 .....	100
Tabel 4. 14 Model Summary Uji T dan R Square Sub Struktural 2 .....	100
Tabel 4. 15 Nilai Anova Uji Hipotesis Simultan Sub Struktural 2 .....	101
Tabel 4. 16 Uji Total .....	105

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dunia pendidikan di Indonesia, terutama pada jenjang Sekolah Dasar (SD), kini semakin menjadi fokus utama dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan dasar dipandang sebagai pondasi krusial dalam membentuk masa depan bangsa, sejalan dengan visi pembangunan yang berkelanjutan. Dalam kerangka tersebut, penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas, adil, dan inklusif menjadi prasyarat penting. Hal ini mencerminkan komitmen terhadap Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals/SDGs*), khususnya target ke-4, yang menekankan terselenggaranya pendidikan yang berkualitas, merata, dan berkelanjutan bagi seluruh lapisan masyarakat, serta mendukung akses pembelajaran sepanjang hayat.

Pendidikan memegang peranan penting dalam mempersiapkan sumber daya manusia bagi kehidupan di masa yang akan datang (Hayati et al., 2023). Pendidikan secara umum diartikan sebagai usaha untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi baik berupa potensi jasmani maupun potensi rohani pada suatu lingkungan masyarakat, sehingga pembangunan suatu bangsa dapat dilihat dari perkembangan pendidikannya (Hasibuan et al., 2023).

SD Negeri di Kecamatan Bukit Kabupaten Bener Meriah Provinsi Aceh, sebagai bagian integral dari sistem pendidikan nasional, diharapkan menjadi fondasi utama dalam membentuk karakter dan pengetahuan anak-

anak bangsa. Provinsi Aceh, dengan keunikan budaya dan sejarahnya, memerlukan pendekatan pendidikan yang tidak hanya mengutamakan aspek akademis, hanya saja perlu juga pembentukan karakter yang kuat berdasarkan kepada nilai-nilai lokal dan nasional. Namun, tercapainya tujuan pendidikan tersebut sangat dipengaruhi berbagai faktor internal dan eksternal, diantaranya kepuasan kerja guru serta gaya dari kepemimpinan kepala sekolah.

Stephen P Robbins (2006) dalam Arifin (2017) mendefenisikan kepuasan kerja adalah sikap umum individu kepada pekerjaannya. Konsep kepuasan kerja tersebut mencakup berbagai dimensi, mulai dari aspek intrinsik seperti pencapaian personal dan pengakuan atas prestasi, hingga aspek ekstrinsik seperti kondisi kerja, kompensasi, dan hubungan interpersonal di lingkungan sekolah. Sekolah merupakan lembaga atau sarana dalam melaksanakan pelayanan belajar atau proses pendidikan. Sebagai organisasi pendidikan formal, sekolah memiliki tanggung jawab dalam meningkatkan mutu Pendidikan (Hasbi et al., 2025).

Beberapa penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa guru yang mengalami kepuasan dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan motivasi yang lebih tinggi, komitmen yang kuat terhadap sekolah, serta dorongan untuk menciptakan inovasi dalam proses pembelajaran. Kepuasan kerja tidak hanya berperan dalam mempertahankan keberadaan guru di institusi pendidikan, tetapi juga ikut serta dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan secara menyeluruh. Kepuasan tersebut pada dasarnya merupakan hasil dari interaksi antara harapan atau kebutuhan individu

dengan kenyataan yang diperoleh dari lingkungan kerja. Kepuasan akan timbul bila kedua faktor tersebut terpenuhi secara berimbang, dan kepuasan akan dicapai bila dihasilkan yang diperoleh dari lingkungannya sebanding dengan tingkat kebutuhan individu, begitu pula kepuasan kerja akan diperoleh jika karyawan merasa aspirasi terpenuhi dan tingkat kebutuhannya sebanding dengan apa yang ia peroleh dari pekerjaanya (Arifin, 2017).

Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg, kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu motivator serta faktor *hygiene*. Motivator seperti pengakuan dan pencapaian mengarah pada kepuasan dan motivasi yang lebih tinggi, sementara faktor hygiene seperti gaji dan kondisi kerja mencegah ketidakpuasan. Dalam konteks pendidikan, kondisi kerja yang kondusif, peluang promosi, remunerasi yang adil, dan pemberdayaan guru ditemukan sebagai faktor utama sehingga mampu mempengaruhi kepuasan kerja guru.

Dalam konteks SD Negeri di Kecamatan Bukit, kepuasan kerja guru menjadi semakin penting mengingat tantangan geografis dan sosial-ekonomi yang dihadapi. Daerah ini memiliki karakteristik khusus sebagai wilayah dataran tinggi dengan akses transportasi yang terbatas, sehingga guru-guru yang bertugas di sana memerlukan motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi untuk dapat bertahan dan memberikan kontribusi optimal.

Baik buruknya kinerja kepala sekolahnya akan menentukan Kinerja sebuah sekolah. Kinerja kepala sekolah merupakan hasil kerja yang dicapai kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung

jawabnya dalam mengelola sekolah yang dipimpinnya (Simanjuntak et al., 2024).

Kepala sekolah yang merupakan pemimpin strategis pada lingkungan sekolah memiliki peran vital dalam mewujudkan iklim kerja melalui kepemimpinan yang efektif, visioner, dan mampu memberdayakan seluruh elemen sekolah (Siahaan & Prasetya, 2023). Gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya mempengaruhi kebiasaan organisasi sekolah, tetapi juga secara langsung berdampak pada motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja guru. Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, peran kepala sekolah menjadi sangat strategis. Salah satu bentuk dukungan yang dapat diberikan adalah melalui guru pemberdayaan, yaitu dengan melibatkan mereka secara aktif dalam berbagai kegiatan pengembangan profesional. Kepala sekolah perlu mendorong dan memberi kesempatan kepada guru untuk berpartisipasi dalam forum diskusi Kelompok Kerja Guru (KKG), pelatihan, lokakarya, seminar, maupun program peningkatan kompetensi lainnya yang tersedia. Keterlibatan ini diharapkan dapat memperkuat kapasitas pedagogis dan profesional guru, sehingga berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran. (Yusmairoh et al., 2023)

Teori kepemimpinan modern menekankan pentingnya kepemimpinan transformasional yang dapat menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan bawahan untuk mencapai tujuan bersama. Penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi sehingga terjadi perubahan besar dalam sikap, kepercayaan, dan nilai-nilai pengikut ke titik dimana tujuan sekolah

dan visi pemimpin diinternalisasikan, serta pengikut mencapai kinerja di luar harapan yang sewajarnya (Mahdianti et al., 2025).

Kepemimpinan transformasional mempunyai efek yang signifikan kepada kesejahteraan guru. Terdapat bukti yang meyakinkan bahwa kepemimpinan transformasional secara positif memprediksi aspek kesejahteraan seperti kepuasan, komitmen, dan kesehatan psikologis secara keseluruhan.

Gaya kepemimpinan yang baik mampu menunjang motivasi pegawai, sementara kekurangan keefektifan gaya kepemimpinan dapat menurunkan motivasi pegawai (S. H. Siregar et al., 2024).

Di samping itu, kepemimpinan situasional juga menjadi relevan dalam konteks sekolah dasar, di mana kepala sekolah perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi dan karakteristik guru yang beragam. Beberapa guru mungkin memerlukan arahan yang lebih detail (*directing*), sementara yang lain sudah mampu bekerja secara mandiri dan hanya memerlukan dukungan (*supporting*) atau delegasi (*delegating*).

Idealnya, setiap SD di Kecamatan Bukit memiliki lingkungan kerja yang harmonis, guru-guru yang merasa puas dengan profesi mereka, serta kepala sekolah yang hadir sebagai role model dan penggerak perubahan positif. Lingkungan kerja semacam ini diyakini akan melahirkan semangat kolaborasi antar guru, inovasi pendidikan yang berkelanjutan, dan peningkatan kualitas proses pembelajaran yang berdampak langsung pada prestasi siswa.

Dalam lingkungan kerja yang ideal, komunikasi berlangsung secara terbuka dan konstruktif, setiap guru merasa dihargai kontribusinya, tersedia fasilitas dan sumber daya yang memadai, serta ada sistem *reward* dan *punishment* yang jelas dan adil. Kepala sekolah bertindak sebagai fasilitator yang mendukung pengembangan profesional guru, memberikan otonomi yang cukup dalam pelaksanaan tugas, namun tetap melakukan supervisi yang membangun.

Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa beberapa sekolah masih menghadapi berbagai tantangan kompleks. Hasil observasi awal dan wawancara informal dengan beberapa guru di SD Negeri se-Kecamatan Bukit mengindikasikan adanya masalah berupa rendahnya kepuasan kerja guru yang disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, beban administrasi yang berlebihan sering kali mengalihkan fokus guru dari tugas utama mereka yaitu mengajar. Guru harus menghabiskan waktu yang signifikan untuk mengurus berbagai laporan dan dokumen administratif yang tidak selalu berkontribusi langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran.

Kedua, minimnya penghargaan terhadap prestasi dan inovasi yang dilakukan guru menjadi faktor demotivasi yang serius. Ketika guru melakukan upaya ekstra untuk meningkatkan kualitas pembelajaran atau mencapai prestasi tertentu, namun tidak mendapat apresiasi yang memadai, hal ini dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja mereka.

Ketiga, kurangnya peran serta dan pengambilan keputusan strategis di lingkungan sekolah membuat mereka seolah-olah tidak memiliki kontrol atas lingkungan kerja mereka. Keputusan-keputusan

penting sering kali dibuat secara *top-down* tanpa mempertimbangkan masukan dari guru yang merupakan pelaksana langsung di lapangan.

Fenomena permasalahan yang telah diidentifikasi menandakan adanya kebutuhan mendasar untuk mencari solusi inovatif agar kualitas pendidikan di SD Negeri se-Kecamatan Bukit dapat meningkat secara nyata dan berkelanjutan. Salah satu pendekatan yang dapat diusulkan berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia modern adalah pemberdayaan (*empowerment*) guru.

Pemberdayaan dalam konteks pendidikan tidak hanya sekedar memberikan wewenang dan kepercayaan kepada guru, tetapi juga mencakup pengembangan kompetensi, peningkatan rasa memiliki terhadap sekolah dan profesi, serta pemberian otonomi yang seimbang dengan akuntabilitas. Pemberdayaan guru dapat diimplementasikan melalui berbagai strategi, seperti pelibatan dalam pengambilan keputusan, pemberian kesempatan untuk mengembangkan diri, penciptaan lingkungan kerja yang supportif, dan pemberian apresiasi yang memadai.

Konsep pemberdayaan ini memiliki empat dimensi utama yang relevan dengan konteks sekolah sebagaimana dikemukakan oleh Spreitzer (1995) di dalam Saifullah et al., (2019). Pertama, makna (*meaning*) yaitu sejauh mana guru merasakan bahwa pekerjaan mereka memiliki nilai dan makna yang penting. Kedua, kompetensi (*competence*) yaitu keyakinan guru terhadap kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas dengan baik. Ketiga, penentuan diri (*self-determination*) yaitu tingkat otonomi yang dimiliki guru dalam menentukan cara pelaksanaan tugas. Keempat, dampak

(*impact*) yaitu sejauh mana guru merasa bahwa mereka dapat mempengaruhi hasil-hasil yang penting di sekolah.

Penelitian meta-analisis ini menampilkkan terdapat hubungan yang kuat antar variabel pemberdayaan guru dan kepuasan kerja. Ahrari et al., (2021) menyatakan bahwa sebagian besar alasan yang mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi juga memberdayakan guru. Studi lain menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan yang memberdayakan dari kepala sekolah berkorelasi positif dengan ketahanan psikologis guru.

Pemberdayaan guru berperan sebagai variabel perantara (intervening) yang dapat memperkuat hubungan positif antara kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja serta komitmen profesional guru. Berdasarkan temuan penelitian terdahulu, kepemimpinan transformasional, pemberdayaan, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, di mana pemberdayaan muncul sebagai faktor mediasi yang memperkuat keterkaitan antar variabel. Dengan kata lain, ketika kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan yang memberdayakan, guru cenderung merasa lebih puas dalam bekerja, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Permasalahan ini memiliki relevansi tinggi untuk dikaji lebih lanjut melalui pendekatan penelitian yang sistematis dan ilmiah. Penelitian ini dirancang untuk mengkaji kontribusi kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru, dengan pemberdayaan sebagai mediator yang memengaruhi jalur hubungan tersebut. Dengan pendekatan ini, analisis tidak hanya difokuskan pada

pengaruh langsung, tetapi juga pada mekanisme tidak langsung yang mungkin terjadi melalui peningkatan otonomi, partisipasi, dan tanggung jawab guru dalam pengambilan keputusan di sekolah.

Terdapat beberapa alasan yang menjadikan penelitian ini penting (*urgensi*). Pertama, dari sisi teoritis, hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya kerangka konseptual dalam bidang manajemen dan kepemimpinan pendidikan, khususnya dalam konteks sekolah dasar di wilayah dengan kondisi geografis, sosial, dan budaya yang khas seperti di Kabupaten Bener Meriah, Aceh. Kedua, secara praktis, temuan penelitian dapat menjadi dasar bagi pengembangan program pelatihan kepala sekolah dan guru, serta menjadi acuan dalam merancang kebijakan peningkatan mutu pendidikan yang lebih kontekstual dan efektif di tingkat lokal.

Ketiga, dari aspek kebijakan, penelitian ini memberikan bukti empiris (*evidence-based*) yang dapat digunakan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Bener Meriah dan Pemerintah Provinsi Aceh dalam menyusun strategi pengembangan pendidikan dasar yang berkelanjutan. Keempat, dari dimensi sosial, peningkatan kinerja guru melalui pemberdayaan dan kepemimpinan yang efektif berpotensi meningkatkan kualitas layanan pendidikan, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kapasitas sumber daya manusia di wilayah tersebut dalam jangka panjang.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan yang teridentifikasi dalam riset ini meliputi beberapa aspek, yakni:

### 1. Produktivitas Tenaga Pendidik yang Belum Maksimal

Pada institusi pendidikan dasar negeri di wilayah Kecamatan Bukit, ditemukan adanya fenomena produktivitas pendidik yang masih belum mencapai level optimal. Kondisi ini tercermin dari hasil penilaian prestasi akademik peserta didik yang belum memenuhi kriteria standar yang ditetapkan. Situasi tersebut memunculkan pertanyaan mendasar terkait elemen-elemen yang memengaruhi produktivitas tenaga pengajar.

### 2. Tingkat Kepuasan dalam Bekerja yang Kurang Memadai

Sebagian besar tenaga pengajar menyampaikan adanya tingkat kepuasan dalam menjalankan tugas yang masih rendah. Kondisi ini kemungkinan dipicu oleh minimnya support dari manajemen, situasi lingkungan kerja yang kurang kondusif, atau sistem kompensasi yang tidak sesuai harapan. Studi menunjukkan bahwa tingkat kepuasan tenaga pengajar memiliki korelasi penting dalam menciptakan efektivitas dan kesuksesan implementasi proses belajar mengajar di lembaga pendidikan. Ketika tingkat kepuasan tidak tercapai, konsekuensinya adalah menurunnya produktivitas pendidik.

### 3. Pola Kepemimpinan Pimpinan Sekolah

Pendekatan kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan sekolah di SD Negeri wilayah Kecamatan Bukit kemungkinan belum optimal dalam mendukung peningkatan profesionalisme tenaga pengajar. Riset

mengindikasikan bahwa kepemimpinan dalam spektrum yang lebih luas mencakup mekanisme dalam menetapkan sasaran organisasi. Jika pimpinan sekolah tidak mengimplementasikan metode kepemimpinan yang bersifat partisipatif atau menginspirasi, hal tersebut berpotensi menimbulkan efek negatif terhadap semangat dan produktivitas tenaga pengajar.

#### 4. Penguatan Kapasitas Tenaga Pengajar

Aspek penguatan kapasitas tenaga pengajar di SD Negeri wilayah Kecamatan Bukit memerlukan evaluasi mendalam untuk memahami seberapa jauh pendidik dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan dan pengembangan kompetensi profesional. Penguatan kapasitas yang tidak optimal dapat mengakibatkan kurangnya partisipasi aktif tenaga pengajar dan berdampak pada produktivitas mereka.

#### 5. Keterkaitan Antar Variabel

Masih terdapat ketidakjelasan mengenai bagaimana keterkaitan antara tingkat kepuasan dalam bekerja dan pola kepemimpinan pimpinan sekolah memberikan pengaruh terhadap produktivitas tenaga pengajar, serta bagaimana penguatan kapasitas berperan sebagai variabel perantara dalam riset ini. Penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara tingkat kepuasan kerja terhadap produktivitas tenaga pengajar. Namun, diperlukan kajian lebih mendalam untuk menggali interaksi antara ketiga variabel tersebut.

## 6. Implikasi Terhadap Kualitas Pendidikan

Produktivitas tenaga pengajar yang rendah dapat memberikan dampak negatif terhadap kualitas pendidikan di SD Negeri wilayah Kecamatan Bukit. Oleh karena itu, sangat krusial untuk melakukan identifikasi elemen-elemen yang memengaruhi produktivitas guna meningkatkan standar pendidikan secara menyeluruh.

Identifikasi permasalahan ini menggambarkan kompleksitas hubungan antara tingkat kepuasan kerja, pola kepemimpinan pimpinan sekolah, dan produktivitas tenaga pengajar di SD Negeri wilayah Kecamatan Bukit, Aceh. Kajian lebih lanjut diperlukan untuk memahami interaksi antar variabel ini dan menemukan alternatif solusi untuk meningkatkan produktivitas tenaga pengajar serta standar pendidikan di wilayah tersebut.

### 1.3 Pembatasan Masalah

Dalam kajian ini yang menjadi batasan permasalahan adalah riset ini hanya akan dilaksanakan di SD Negeri yang berlokasi dalam area Kecamatan Bukit, Aceh, sehingga temuan tidak dapat diaplikasikan secara umum untuk institusi pendidikan swasta atau sekolah di wilayah kecamatan lainnya. Kedua, analisis akan difokuskan pada tiga variabel pokok, yaitu tingkat kepuasan kerja yang diukur melalui dimensi-dimensi seperti situasi kerja, relasi antar kolega, sistem kompensasi, dan dukungan manajerial pola kepemimpinan pimpinan sekolah yang ditekankan pada gaya kepemimpinan yang diimplementasikan, termasuk kepemimpinan transformasional dan partisipatif serta pemberdayaan pengajar yang didefinisikan sebagai

efektivitas pengajaran, perencanaan pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar peserta didik. Selain aspek tersebut, riset ini juga melakukan analisis penguatan kapasitas tenaga pengajar sebagai variabel perantara yang memengaruhi hubungan antara tingkat kepuasan kerja serta pola kepemimpinan pimpinan sekolah terhadap produktivitas tenaga pengajar, dengan fokus pada partisipasi tenaga pengajar dalam pengambilan keputusan dan pengembangan kompetensi profesional.

Metode pengumpulan data akan dilaksanakan melalui instrumen kuesioner yang didesain khusus untuk mengukur keempat variabel tersebut, tanpa melibatkan wawancara atau observasi langsung di ruang kelas. Riset ini juga akan dijalankan dalam periode waktu tertentu, yaitu selama satu semester akademik, untuk memperoleh data yang relevan mengenai produktivitas tenaga pengajar dan faktor-faktor yang memengaruhinya. Responden penelitian adalah tenaga pengajar yang bertugas di SD Negeri wilayah Kecamatan Bukit dengan kriteria spesifik, seperti memiliki pengalaman mengajar minimal satu tahun dan terlibat aktif dalam aktivitas sekolah. Dengan demikian, pembatasan masalah ini bertujuan untuk memperjelas ruang lingkup penelitian agar hasilnya lebih terarah dan memberikan pemahaman mendalam mengenai pengaruh tingkat kepuasan kerja dan pola kepemimpinan pimpinan sekolah terhadap produktivitas tenaga pengajar dengan mempertimbangkan pemberdayaan sebagai variabel perantara atau penghubung.

#### **1.4 Perumusan Masalah**

1. Apakah tingkat kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap pemberdayaan guru di SD Negeri wilayah Kecamatan Bukit, Aceh?
2. Apakah pola kepemimpinan pimpinan sekolah memberikan pengaruh signifikan terhadap pemberdayaan guru di SD Negeri wilayah Kecamatan Bukit, Aceh?
3. Apakah tingkat kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri wilayah Kecamatan Bukit, Aceh?
4. Apakah pola kepemimpinan pimpinan sekolah memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri wilayah Kecamatan Bukit, Aceh?
5. Apakah pemberdayaan guru memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri wilayah Kecamatan Bukit, Aceh?
6. Apakah tingkat kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui pemberdayaan guru sebagai variabel perantara di SD Negeri wilayah Kecamatan Bukit, Aceh?
7. Apakah pola kepemimpinan pimpinan sekolah memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui pemberdayaan sebagai variabel perantara di SD Negeri wilayah Kecamatan Bukit, Aceh?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk menganalisis pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap pemberdayaan guru di SD Negeri wilayah Kecamatan Bukit, Aceh.
2. Untuk menganalisis pengaruh pola kepemimpinan pimpinan sekolah terhadap pemberdayaan guru di SD Negeri wilayah Kecamatan Bukit, Aceh.
3. Untuk menganalisis pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri wilayah Kecamatan Bukit, Aceh.
4. Untuk menganalisis pengaruh pola kepemimpinan pimpinan sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri wilayah Kecamatan Bukit, Aceh.
5. Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan guru terhadap kinerja guru di SD Negeri wilayah Kecamatan Bukit, Aceh.
6. Untuk menganalisis pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja guru melalui pemberdayaan sebagai variabel perantara di SD Negeri wilayah Kecamatan Bukit, Aceh.
7. Untuk menganalisis pengaruh pola kepemimpinan pimpinan sekolah terhadap kinerja guru melalui pemberdayaan guru sebagai variabel perantara di SD Negeri wilayah Kecamatan Bukit, Aceh.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

1. Kontribusi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Peneliti mengharapkan kajian ini dapat memberikan kontribusi yang bermakna terhadap pengembangan teori-teori dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya yang terkait dengan tingkat kepuasan

kerja, pola kepemimpinan, pemberdayaan guru dan kinerja guru. Melalui identifikasi pengaruh antar variabel-variabel tersebut, riset ini dapat memperkaya literatur yang telah ada.

## 2. Peningkatan Wawasan

Hasil kajian ini dapat meningkatkan pemahaman tentang signifikansi tingkat kepuasan kerja dan pola kepemimpinan pimpinan sekolah dalam konteks dunia pendidikan. Hal ini juga akan memberikan insight tentang bagaimana pemberdayaan dapat berperan sebagai variabel perantara yang memengaruhi kinerja guru.

## 3. Model Konseptual

Riset ini dapat menghasilkan model konseptual yang menggambarkan keterkaitan antara tingkat kepuasan kerja, pola kepemimpinan pimpinan sekolah, pemberdayaan guru, dan kinerja guru. Model tersebut dapat digunakan sebagai fondasi untuk penelitian selanjutnya di bidang pendidikan.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

#### 1. Bagi Institusi Sekolah

Temuan dari penelitian dapat dimanfaatkan oleh sekolah dan manajemen pendidikan untuk merumuskan strategi dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja tenaga pengajar dan mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang efektif. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas tenaga pengajar, sekolah dapat menciptakan atmosfer kerja yang lebih kondusif.

## 2. Bagi Tenaga Pengajar

Riset ini memberikan informasi penting bagi para tenaga pengajar tentang signifikansi tingkat kepuasan kerja serta dukungan dari pimpinan sekolah untuk meningkatkan produktivitas mereka. Hal ini dapat mendorong tenaga pengajar untuk lebih aktif berpartisipasi dalam proses penguatan kapasitas di sekolah.

## 3. Bagi Mahasiswa

Bagi mahasiswa yang mendalami ilmu pendidikan atau manajemen, penelitian ini dapat menjadi referensi dalam memahami dinamika antara tingkat kepuasan kerja, pola kepemimpinan, dan produktivitas di lingkungan pendidikan. Ini juga dapat membantu mereka dalam menyusun tugas akhir atau tesis terkait topik serupa.

## 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Riset ini dapat menjadi acuan bagi peneliti di masa depan yang ingin mengeksplorasi lebih dalam tentang hubungan antara variabel-variabel tersebut di konteks yang berbeda atau dengan pendekatan metodologis lainnya.

## 5. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan dampak positif terhadap peningkatan standar pendidikan di SD Negeri wilayah Kecamatan Bukit, Aceh. Dengan meningkatnya produktivitas tenaga pengajar, kualitas pembelajaran bagi peserta didik juga akan meningkat, yang pada akhirnya akan memberikan dampak pada perkembangan masyarakat secara menyeluruh.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERPIKIR**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Definisi Kinerja Guru**

Istilah kinerja guru berasal dari terjemahan konsep dalam bahasa Inggris, yaitu *job performance* atau *actual performance*, yang menggambarkan tingkat pencapaian kerja yang benar-benar diwujudkan oleh individu dalam melaksanakan tugasnya. Dalam ranah pendidikan, kinerja guru merujuk pada capaian konkret yang ditunjukkan melalui pelaksanaan peran dan fungsi seorang pendidik. Hal ini mencakup kemampuan guru dalam merancang pembelajaran, mengelola kelas, mengevaluasi hasil belajar, serta berkontribusi dalam pengembangan lingkungan sekolah, yang secara keseluruhan mencerminkan efektivitasnya sebagai tenaga pendidik. Menurut Purba et al. (2018) Kinerja guru pada hakikatnya adalah keluaran atau kegiatan guru dalam memenuhi tanggung jawab pendidikannya. Kualitas kerja guru sangat menentukan kualitas hasil belajar, karena guru merupakan unit yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam pembelajaran di sekolah (Purba et al., 2018). Selain itu, menurut Paul, E (2012), keberhasilan kerja guru berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerjanya. Prestasi yang dimaksud bukanlah sekadar penghargaan atau kejuaraan yang diperoleh, melainkan hasil dari proses pembelajaran yang dilakukan secara profesional.

Untuk mencapai kinerja maksimal, seorang guru harus berupaya mengembangkan seluruh kompetensi yang dimilikinya, baik dalam hal

pengetahuan, sikap, keterampilan, maupun motivasi. Hal ini ditegaskan oleh Guskey (2002), yang menyatakan bahwa guru yang mampu mengintegrasikan kompetensi profesional dengan lingkungan kerja yang kondusif akan lebih berhasil dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Kinerja guru pada hakikatnya adalah keluaran atau kegiatan guru dalam memenuhi tanggung jawab pendidikannya. Kualitas kerja guru sangat menentukan kualitas hasil belajar, karena guru merupakan unit yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam pembelajaran di sekolah (Purba et al., 2018).

Menurut Indriawati et al. (2022) Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan guru tersebut dalam mencapai tujuan pendidikan. Untuk informasi lebih lanjut, Anda dapat mengakses artikel. Dalam konteks guru, kinerja sering diartikan sebagai kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Secara spesifik, kinerja guru mencakup aspek-aspek seperti penguasaan materi ajar, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar-mengajar, serta evaluasi hasil belajar (Hammond, 2017).

Sementara itu, Noe et al. (2014) menekankan bahwa kinerja guru tidak hanya dinilai dari hasil akhir, tetapi juga dari proses yang dilakukan dalam mencapai hasil tersebut. Kinerja ini mencakup aspek kualitatif, seperti kemampuan guru dalam menciptakan suasana belajar yang positif, serta aspek kuantitatif, seperti pencapaian target kurikulum.

Menurut Danielson (2013), ada empat fungsi utama yang menjadi ciri pekerjaan seorang guru, yaitu:

1. Merencanakan

Guru bertanggung jawab untuk menyusun rencana pembelajaran yang jelas dan terarah. Hal ini melibatkan identifikasi tujuan pembelajaran, pemilihan metode yang sesuai, serta desain evaluasi yang relevan.

2. Mengorganisasikan

Guru harus mampu mengatur dan menghubungkan sumber daya pembelajaran, termasuk media pembelajaran, fasilitas sekolah, dan partisipasi siswa, agar tujuan belajar dapat tercapai secara efektif (Hattie, 2012).

3. Memimpin

Guru memiliki tugas untuk memotivasi dan membimbing siswa agar mereka siap untuk belajar. Kemampuan ini mencakup penciptaan suasana kelas yang mendukung serta penggunaan teknik-teknik pembelajaran yang inovatif (Marzano, 2012).

4. Mengawasi

Guru bertanggung jawab untuk memantau dan mengevaluasi proses pembelajaran. Pengawasan ini bertujuan untuk memastikan bahwa tujuan pendidikan yang telah dirumuskan dapat tercapai secara optimal (McTighe & Wiggins, 2012).

Berdasarkan uraian di atas, kinerja guru dapat disimpulkan sebagai kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga

menghasilkan prestasi yang memuaskan bagi dirinya dan lembaga pendidikan tempat ia bekerja. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok. Penampilan meliputi keseluruhan personil dalam organisasi baik memangku jabatan struktural maupun fungsional (Arifin, 2017). Dengan demikian, kinerja guru adalah cerminan profesionalisme dan dedikasi dalam mendidik peserta didik, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan institusi pendidikan. Oleh karena itu, upaya pengembangan kompetensi guru serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

### **2.1.2 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menggambarkan keadaan perasaan positif atau negatif yang muncul dari penilaian seorang individu terhadap pengalaman dan kondisi dalam menjalani pekerjaannya. Faktor-faktor seperti kompensasi, suasana lingkungan kerja, interaksi dengan kolega, serta apresiasi terhadap kontribusi dan pencapaian kerja turut membentuk tingkat kepuasan tersebut. Dalam lingkungan pendidikan, aspek ini memiliki dampak yang signifikan, karena kondisi psikologis guru yang merasa puas cenderung mendorong peningkatan kinerja, komitmen, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Menurut Lannidar S & Indra (2021), kepuasan kerja guru merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi guru (*internal factor*) maupun upaya strategis dari sekolah. Terwujudnya kualitas kehidupan kerja yang baik bagi guru menjadi tujuan penting bagi

setiap lembaga pendidikan. Hal ini karena lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung tidak hanya berdampak pada kesejahteraan guru, tetapi juga diharapkan mampu mendorong peningkatan kinerja secara menyeluruh. Institusi yang peduli terhadap aspek ini cenderung menciptakan iklim kerja yang positif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan produktivitas guru dalam menjalankan perannya sebagai pendidik. Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu kondisi kerja sebagai hasil dari interaksi antara individu dan pekerjaannya sehingga membuat pekerja lebih produktif dan memberi kepuasan kerja (Lannidar S & Indra, 2021).

Menurut Rasyid & Tanjung (2020), Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan. Ketika seorang guru merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung menunjukkan sikap positif terhadap lingkungan kerjanya, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pembelajaran. Kepuasan kerja akan diperoleh jika karyawan merasa aspirasi terpenuhi dan tingkat kebutuhannya sebanding dengan apa yang ia peroleh dari pekerjaannya (Arifin, 2017).

Kepuasan kerja merupakan topik yang kerap menjadi perhatian dalam berbagai forum akademik dan diskusi ilmiah, mengingat perannya yang signifikan dalam memengaruhi kinerja organisasi. Fenomena ini tidak hanya berkaitan dengan perasaan subjektif individu, tetapi juga memiliki dampak langsung terhadap hasil kerja atau output yang dihasilkan dalam lingkungan kerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi umumnya tercapai ketika berbagai

faktor pendukungnya seperti kondisi kerja, kesempatan pengembangan karier, dukungan manajerial, serta penghargaan atas kontribusi—terpenuhi secara memadai. Penting untuk dipahami bahwa kepuasan kerja bukanlah variabel yang berdiri secara terpisah, melainkan dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal individu, seperti motivasi dan harapan pribadi, maupun faktor eksternal yang berasal dari lingkungan organisasi tempat seseorang bekerja (Harahap & Khair, 2019). Selain itu, studi oleh Reza (2016) menegaskan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja guru. Artinya, ketika guru merasa puas dengan pekerjaannya, mereka lebih termotivasi untuk memberikan performa terbaik di kelas.

Kepuasan kerja juga erat kaitannya dengan prestasi kerja guru. Sebuah penelitian yang dilakukan di SMA Negeri 1 Yogyakarta oleh Prasetyo and Rahmawati (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru memiliki hubungan positif dengan prestasi kerja mereka. Guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya umumnya menunjukkan komitmen yang lebih kuat dalam menjalankan tanggung jawab mengajarnya. Kondisi ini turut mendorong peningkatan kualitas proses belajar mengajar, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap mutu pendidikan secara menyeluruh. Dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkorelasi erat dengan kemungkinan tercapainya kinerja profesional yang optimal dari seorang guru.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk lingkungan sekolah yang produktif dan kondusif. Ketika guru

merasa dihargai, didukung, dan nyaman dalam menjalani profesi, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi peserta didik. Untuk itu, lembaga pendidikan perlu secara aktif mengupayakan peningkatan kepuasan kerja guru melalui berbagai langkah strategis, seperti pelatihan pengembangan karier, peningkatan kesejahteraan, serta penciptaan budaya kerja yang kolaboratif dan saling mendukung.

### **2.1.3 Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Pola kepemimpinan pimpinan sekolah merupakan serangkaian aktivitas yang dijalankan oleh pimpinan institusi pendidikan dalam upaya memberikan pengaruh kepada tenaga pengajar serta personel administrasi (tim kerjanya) supaya dapat menjalankan tugas untuk mencapai target dan objektif yang telah ditetapkan dengan cara yang efektif dan efisien (Murni & Sulasmi, 2021).

Berdasarkan pandangan Siregar et al. (2022), pimpinan institusi pendidikan dikarakterisasikan sebagai individu yang memiliki ekspektasi tinggi terhadap personel maupun peserta didik, serta memiliki komprehensi yang komprehensif mengenai tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Mereka memiliki kewajiban untuk menciptakan atmosfer sekolah yang kondusif dan mendorong proses pembelajaran. Dalam konteks pembinaan disiplin tenaga pengajar, fungsi pimpinan sekolah sangat krusial, sebab pimpinan sekolah tidak hanya diharuskan menguasai kompetensi profesionalnya, namun juga wajib memiliki karakteristik unggul yang

mampu memimpin dan memberikan inspirasi kepada seluruh komunitas sekolah (Siregar et al., 2022)

Setiyadi and Setiyadi & Rosalina (2021) menyatakan bahwa pola kepemimpinan pimpinan sekolah dalam mengoptimalkan produktivitas tenaga pengajar mencakup kapabilitas untuk mengkoordinir, memberikan motivasi, dan mendukung tenaga pengajar dalam menjalankan aktivitas pembelajaran. Sementara itu, menurut Yusmairoh et al (2023), dalam konteks peningkatan produktivitas tenaga pengajar, pimpinan sekolah memiliki fungsi yang signifikan, salah satunya melalui pemberdayaan secara maksimal yaitu pimpinan sekolah senantiasa melibatkan tenaga pengajar serta memberikan peluang untuk berpartisipasi aktif dalam diskusi Kelompok Kerja Guru (KKG), workshop, seminar, program peningkatan kapasitas, dan berbagai bentuk pelatihan yang tersedia.

Koordinasi merupakan dimensi fundamental dalam pola kepemimpinan pimpinan sekolah. Pimpinan institusi pendidikan wajib memiliki kemampuan untuk mengelola beragam kegiatan di lingkungan sekolah, mencakup proses pengajaran, program pengembangan kapasitas, dan sistem evaluasi. Dalam hal ini, pimpinan sekolah sebagai figur pemimpin di institusinya harus mengarahkan lembaganya menuju pencapaian sasaran yang telah diformulasikan. Pimpinan sekolah juga dituntut untuk mampu mengantisipasi perubahan serta memiliki visi ke depan dalam menghadapi kehidupan globalisasi yang lebih progresif. Selain itu, pimpinan sekolah harus memikul tanggung jawab atas kelancaran dan kesuksesan seluruh urusan pengaturan dan pengelolaan sekolah secara

formal kepada atasannya atau secara informal kepada masyarakat yang telah mempercayakan putra-putri mereka (Pohan et al., 2024).

Support dari pimpinan sekolah memiliki peranan yang sangat vital dalam mengoptimalkan produktivitas tenaga pengajar. Pimpinan sekolah perlu menyediakan resources yang memadai, seperti program peningkatan kompetensi dan infrastruktur pembelajaran. Dalam riset yang dilakukan oleh Sulistyo & Pratiwi (2024), dijelaskan bahwa pimpinan sekolah wajib memberikan dukungan berupa pelatihan profesional dan akses terhadap teknologi pembelajaran kontemporer untuk membantu tenaga pengajar mengembangkan skill mereka. Dengan adanya support tersebut, tenaga pengajar akan lebih siap dalam menghadapi tantangan proses pembelajaran.

Pembinaan dan supervisi merupakan bagian integral dari pola kepemimpinan pimpinan sekolah. Melalui supervisi yang efektif, pimpinan sekolah dapat menyampaikan feedback konstruktif kepada tenaga pengajar. Hidayat & Novianti, (2023) menegaskan bahwa supervisi diimplementasikan dengan tujuan untuk meningkatkan kapabilitas tenaga pengajar dalam proses belajar-mengajar melalui observasi kelas dan diskusi reflektif. Dengan melaksanakan supervisi secara periodik, pimpinan sekolah dapat memfasilitasi tenaga pengajar untuk terus berkembang secara profesional. Kepemimpinan juga merupakan faktor kunci dan determinan tindakan politik dalam organisasi serta merupakan elemen yang sangat penting dalam menentukan tercapainya objektif organisasi yang telah ditetapkan. Hal ini merupakan inti dari manajemen organisasi dan sumber

daya utama serta fokus dari seluruh aktivitas dalam organisasi (Purba et al., 2018)

Pimpinan sekolah juga memiliki kewajiban untuk menciptakan atmosfer kerja yang positif. Berdasarkan pandangan Suyamti et al. (2024), pimpinan sekolah harus mampu menciptakan iklim sekolah yang mendorong kolaborasi antar tenaga pengajar. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong interaksi positif di antara para tenaga pengajar, sehingga meningkatkan kualitas pengajaran secara menyeluruh.

Kepemimpinan yang efektif juga mencakup kapabilitas untuk membangun visi dan misi sekolah yang jelas. Pimpinan sekolah juga merupakan komponen pendidikan yang memiliki pengaruh signifikan dalam peningkatan produktivitas tenaga pengajar. Pimpinan sekolah yang berkualitas adalah pimpinan sekolah yang mampu mengupayakan peningkatan efektivitas produktivitas tenaga pengajar melalui program kegiatan pembinaan kemampuan tenaga kependidikan yang tersedia. Dengan demikian, menjadi seorang pimpinan sekolah membutuhkan kemampuan mengelola Lembaga Pendidikan (Yusmairoh et al., 2023).

Selain itu, pimpinan sekolah juga dituntut untuk memiliki skill manajerial yang optimal. Tenaga pengajar akan cenderung menunjukkan produktivitas tinggi apabila pimpinan sekolah mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif. Apabila pola kepemimpinan pimpinan sekolah tidak berjalan sebagaimana mestinya, maka akan menurunkan produktivitas tenaga pengajar (Yusmairoh et al., 2023).

Secara komprehensif, pola kepemimpinan pimpinan sekolah adalah faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Pimpinan sekolah yang efektif tidak hanya mengelola sumber daya tetapi juga menginspirasi dan memberdayakan tenaga pengajar serta peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih optimal.

#### **2.1.4 Pemberdayaan**

Penguatan kapasitas merupakan suatu upaya yang dapat mengoptimalkan seluruh potensi yang dimiliki supaya dapat memperoleh nilai-nilai yang lebih bermakna (Rommy et al., 2023). Dalam ranah pendidikan, penguatan kapasitas tenaga pengajar merupakan serangkaian proses pemberian arahan, pembinaan, pengorganisasian, pengendalian dan penyediaan sarana untuk mencapai objektif tertentu seperti peningkatan dalam proses pembelajaran maupun kedisiplinan tenaga pengajar (Simanjuntak & Prasetia, 2024)

Penguatan kapasitas tenaga pengajar menjadi sangat krusial untuk meningkatkan standar pendidikan dan efektivitas pembelajaran. Penguatan kapasitas tenaga pengajar mencakup berbagai dimensi, termasuk pengembangan profesional, peningkatan kompetensi, dan pemberian otoritas untuk mengambil keputusan.

Berdasarkan pandangan Hartati & Sari (2024), penguatan kapasitas tenaga pengajar berperan vital dalam meningkatkan mutu pendidikan. Melalui program Sekolah Mandiri, tenaga pengajar memiliki peluang untuk mengambil inisiatif dalam perencanaan pembelajaran,

pengembangan kurikulum, dan pengambilan keputusan sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa ketika tenaga pengajar merasa diberdayakan, mereka cenderung lebih terlibat dan termotivasi dalam proses pembelajaran.

### 1. Program Pelatihan Berkesinambungan

Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja operasional mempelajari pengetahuan teknik penggerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu (Marjaya & Pasaribu, 2019). Pemberian akses kepada tenaga pengajar untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional secara berkesinambungan sangat fundamental.

Riset oleh Yani et al. (2023) menyatakan bahwa pelatihan berkesinambungan membantu tenaga pengajar memperbarui pengetahuan mereka dan menguasai kompetensi baru, yang pada gilirannya membantu mereka menghadapi tantangan dalam proses belajar-mengajar. Pelatihan ini tidak hanya mencakup metode pembelajaran konvensional tetapi juga teknologi digital yang semakin relevan dalam era pendidikan kontemporer.

### 2. Keterlibatan dalam Proses Pengambilan Keputusan

Memberikan kesempatan kepada tenaga pengajar untuk terlibat dalam pengambilan keputusan di sekolah dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab mereka terhadap kebijakan yang diimplementasikan. Santoso & Rahmawati, (2023) mencatat bahwa partisipasi tenaga pengajar dalam pengambilan keputusan mendorong

kolaborasi dan inovasi, yang akan berdampak positif pada kehidupan mereka di sekolah. Tenaga pengajar yang dilibatkan dalam pengambilan keputusan cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara optimal.

### 3. Support dari Manajemen

Support dari pimpinan sekolah dan manajemen sangat penting dalam proses penguatan kapasitas. Penelitian oleh Nugraha & Dewi, (2023) menunjukkan bahwa dukungan manajerial dari pimpinan sekolah dapat meningkatkan produktivitas tenaga pengajar secara signifikan. Support ini dapat berupa fasilitas pelatihan, pengadaan sumber daya pembelajaran, dan pengakuan atas kontribusi tenaga pengajar. Dengan dukungan yang memadai, tenaga pengajar akan merasa lebih percaya diri dan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya.

### 4. Pembentukan Lingkungan Kolaboratif

Mendorong kolaborasi antara tenaga pengajar melalui aktivitas seperti diskusi kelompok, seminar, dan workshop dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam proses pembelajaran. D. Prasetyo & Wulandari (2024) menekankan bahwa lingkungan kolaboratif dapat membangun budaya organisasi yang berorientasi pada produktivitas, sehingga menciptakan suasana kerja yang positif. Kolaborasi antar-tenaga pengajar juga memungkinkan pertukaran gagasan dan praktik terbaik, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pembelajaran.

## 5. Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Pengajar

Kesejahteraan tenaga pengajar juga merupakan aspek fundamental dari penguatan kapasitas. Memberikan tunjangan, insentif, dan fasilitas yang sesuai dapat meningkatkan motivasi kerja mereka. Penelitian oleh Setiawan & Lestari (2023) menunjukkan bahwa kesejahteraan tenaga pengajar berkontribusi secara langsung pada peningkatan kualitas pendidikan, karena tenaga pengajar yang merasa dihargai cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, kesejahteraan yang baik juga membantu mengurangi stres dan burnout, yang sering dialami oleh tenaga pengajar di lingkungan kerja yang menuntut.

Penguatan kapasitas tenaga pengajar adalah elemen kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Melalui strategi seperti pelatihan berkesinambungan, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, support manajemen, kolaborasi, dan peningkatan kesejahteraan, tenaga pengajar dapat menjadi lebih terampil, termotivasi, dan berdedikasi dalam menjalankan tugas mereka. Dengan demikian, penguatan kapasitas tenaga pengajar tidak hanya menguntungkan individu tenaga pengajar tetapi juga berdampak positif pada kualitas pembelajaran dan hasil pendidikan secara menyeluruh.

### 2.2 Kajian Penelitian Relevan

Penelitian yang relevan dengan fokus pada pengaruh kepuasan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, serta pemberdayaan sebagai variabel intervening, adalah sebagai berikut :

*Pertama*, penelitian yang dilakukan oleh Netti (2023), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Dan Sarana Dan Prasarana Terhadap Kompetensi Guru Dalam Mengimplementasikan Kurikulum Merdeka Di SMK Negeri 1 Percut Sei Tua. Adapun hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kompetensi professional guru dalam mengimplementasikan kurikulum Merdeka..

*Kedua*, Penelitian yang dilakukan oleh Yanti, Ervina (2022), dengan judul Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Negeri Tebing Tinggi. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru, ditandai dengan kemampuan kepala sekolah yang mampu memberdayakan sumber daya sekolah dengan mengedapankan kedisiplinan, melakukan koordinasi tugas kepada bawahan, dan melakukan monitoring dan evaluasi rutin terhadap kebijakan, peraturan, dan program kerja yang telah sedang dan telah dijalankan.

*Ketiga*, Penilian yang dilakukan oleh Lombok, Hotmatua (2023) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kreativitas Guru Pada Masa Pandemi Covid-19 Sekolah Dasar Negeri SE-Kecamatan Sibolga Selatan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap terhadap Kreativitas Guru pada masa Covid-19.

*Keempat*, penelitian yang berjudul Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru: Sebuah Studi Terhadap Guru Sekolah Menengah Kejuruan bertujuan untuk

mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri yang telah tersertifikasi. Metode yang digunakan adalah survei eksplanatori dengan pengumpulan data melalui kuesioner dari 52 orang guru. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan penelitian ini merekomendasikan agar pimpinan sekolah memperbaiki aturan terkait kedisiplinan guru serta merancang kegiatan untuk meningkatkan kompetensi sosial para guru. Penelitian ini dapat diakses melalui.

*Kelima*, penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru, dilakukan di SMA Negeri 1 Koto XI Tarusan, Pesisir Selatan. Penelitian ini menguji pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru PNS dengan mengumpulkan data dari 48 guru menggunakan kuesioner. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai  $R^2$  sebesar 40,8%, yang menunjukkan bahwa baik kepuasan kerja maupun motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini dapat diakses melalui.

*Keenam*, penelitian berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 74 orang guru, dengan sampel sebanyak 37 orang menggunakan teknik sampling sistematis. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap

kinerja guru dengan  $R^2$  sebesar 0,626 pada taraf signifikansi 5%, yang berarti kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 26,2%. Penelitian ini dapat diakses melalui.

*Ketujuh, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru* dilakukan di SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu untuk mengetahui pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja guru. Data dikumpulkan dari 92 sampel yang diambil secara acak dari beberapa SMP. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 53% dan loyalitas kerja memberikan kontribusi sebesar 73% terhadap kinerja guru. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini dapat diakses melalui.

Dari ketujuh penelitian tersebut, terlihat bahwa baik kepuasan kerja maupun kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Pemberdayaan sebagai variabel intervening juga dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas hubungan tersebut. Penelitian-penelitian ini memberikan wawasan yang berharga untuk memahami dinamika antara faktor-faktor tersebut dalam konteks pendidikan, khususnya di tingkat sekolah dasar dan menengah.

### **2.3 Kerangka Berpikir**

Aktivitas pokok di institusi pendidikan bertujuan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas pembelajaran, yang sangat bergantung pada kapabilitas tenaga pengajar dalam proses pengajaran. Dalam konteks ini, tingkat kepuasan kerja tenaga pengajar menjadi elemen penting yang dapat

memengaruhi produktivitas mereka. Pimpinan sekolah sebagai supervisor memiliki peran krusial dalam meningkatkan kompetensi tenaga pengajar, yang berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja dan produktivitas secara menyeluruh.

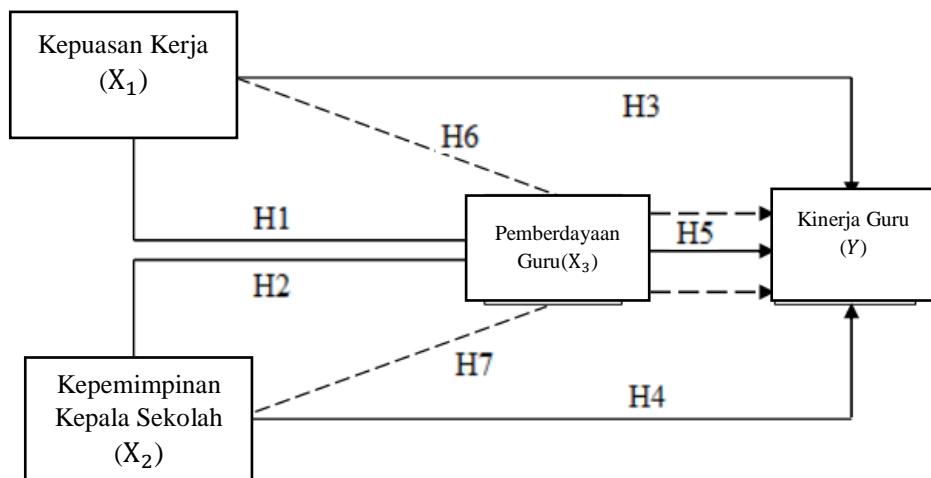
Tingkat kepuasan kerja tenaga pengajar dipengaruhi oleh berbagai elemen, termasuk atmosfer kerja, support dari pimpinan sekolah, dan infrastruktur yang tersedia. Ketika tenaga pengajar merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk melaksanakan tugas pengajaran dengan optimal.

Pimpinan sekolah harus memiliki kapabilitas memimpin yang baik agar dapat menjalankan peran supervisi secara efektif. Melalui supervisi yang rutin dan terjadwal, pimpinan sekolah dapat memberikan bimbingan, pengawasan, dan motivasi kepada tenaga pengajar. Supervisi yang berkualitas menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan tingkat kepuasan kerja tenaga pengajar, dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas mereka.

Selain itu, pimpinan sekolah perlu memahami dan mengatasi defisiensi dalam proses pembelajaran. Dengan memberikan arahan dan support yang tepat, pimpinan sekolah dapat membantu tenaga pengajar memperbaiki metodologi pengajaran mereka. Proses supervisi yang terencana memungkinkan tenaga pengajar untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, sehingga kualitas pengajaran dapat meningkat.

Implementasi supervisi yang sistematis dan berkelanjutan tidak hanya meningkatkan kemampuan individual tenaga pengajar, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan standar pendidikan secara keseluruhan. Melalui pendekatan supervisi yang konstruktif, pimpinan sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pengembangan profesional tenaga pengajar, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan.

Pemberdayaan juga memberikan konsekuensi positif, seperti peningkatan komitmen guru, inisiatif, ketekunan, optimisme, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Guru yang diberdayakan memiliki kemampuan untuk memengaruhi keputusan sekolah, meningkatkan pertumbuhan profesional, dan merasa diakui atas kontribusinya. Hal ini juga meningkatkan status profesi guru sebagai teladan dan pemimpin bagi peserta didik.



**Gambar 2. 1 Model Teoritik**

Pemberdayaan guru juga berdampak pada peningkatan kemampuan diri dan otonomi guru dalam membuat keputusan yang memengaruhi aspek-aspek kehidupan kerja mereka. Dalam konteks keefektifan sekolah, pemberdayaan sumber daya manusia di sekolah menjadi kunci untuk mencapai tujuan yang diorientasikan pada pengoptimalan pencapaian kurikulum. Oleh karena itu, pemberdayaan guru memiliki pengaruh dalam mencapai keefektifan sekolah sebagai suatu sistem yang terintegrasi. Berdasarkan kerangka berfikir yang telah diuraikan di atas.

maka model teoretik dari variabel penelitian disajikan pada gambar berikut :

Ket : H1 = Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Pemberdayaan Guru  
 H2 = Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Pemberdayaan Guru  
 H3 = Pengaruh Kepuasan Kinerja Terhadap Kinerja Guru  
 H4 = Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru  
 H5 = Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kinerja Guru  
 H6 = Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Pemberdayaan  
 H7 = Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Melalui Pemberdayaan

## 2.4 Hipotesis

Menurut Alfrianto and Lesmana (2022) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir serta rumusan masalah yang diajukan maka dirumuskan hipotesis penelitian yang diajukan adalah :

H1 = Adanya Pengaruh Yang Signifikan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Pemberdayaan Guru Di SD Negeri Sekecamatan Bukit, Aceh.

H0 = Tidak Ada Pengaruh Yang Signifikan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Pemberdayaan Guru Di SD Negeri Sekecamatan Bukit, Aceh.

H2 = Adanya Pengaruh Yang Signifikan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Pemberdayaan Guru Di SD Negeri Sekecamatan Bukit, Aceh.

H0 = Tidak Ada Pengaruh Yang Signifikan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Pemberdayaan Guru Di SD Negeri Sekecamatan Bukit, Aceh.

H3 = Adanya Pengaruh Secara Signifikan Antara Kepuasan Kinerja Terhadap Kinerja Guru Di SD Negeri Sekecamatan Bukit, Aceh.

H0 = Tidak Ada Pengaruh Secara Signifikan Antara Kepuasan Kinerja Terhadap Kinerja Guru Di SD Negeri Sekecamatan Bukit, Aceh.

H4 = Adanya Pengaruh Yang Signifikan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SD Negeri Sekecamatan Bukit, Aceh.

H0 = Tidak Ada Pengaruh Yang Signifikan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SD Negeri Sekecamatan Bukit, Aceh.

H5 = Adanya Pengaruh Yang Signifikan Antara Pengaruh Pemberdayaan

Terhadap Kinerja Guru Di SD Negeri Sekecamatan Bukit, Aceh.

H0 = Tidak Ada Pengaruh Yang Signifikan Antara Pengaruh Pemberdayaan

Terhadap Kinerja Guru Di SD Negeri Sekecamatan Bukit, Aceh.

H6 = Adanya Pengaruh Yang Signifikan Antara Kepuasan Kerja Terhadao

Kinerja Guru Melalui Pemberdayaan Sebagai Variabel Intervening Di

SD Negeri Sekecamatan Bukit, Aceh.

H0 = Tidak Ada Pengaruh Yang Signifikan Antara Kepuasan Kerja

Terhadao Kinerja Guru Melalui Pemberdayaan Sebagai Variabel

Intervening Di SD Negeri Sekecamatan Bukit, Aceh.

H7 = Adanya Pengaruh Secara Signifikan Antara Kepemimpinan Kepala

Sekolah Terhadap Kinerja Guru Melalui Pemberdayaan Sebagai

Variabel Intervening Di SD Negeri Sekecamatan Bukit, Aceh.

H0 = Tidak Ada Pengaruh Secara Signifikan Antara Kepemimpinan Kepala

Sekolah Terhadap Kinerja Guru Melalui Pemberdayaan Sebagai

Variabel Intervening Di SD Negeri Sekecamatan Bukit, Aceh.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Menurut Muhajirin et al., (2024) terdapat tiga jenis pendekatan penelitian yaitu pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan metode gabungan (*mixed methods approach*). Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang mendasarkan diri pada paradigma *postpositivist* dalam mengembangkan ilmu pengetahuan. Beberapa ciri khas pendekatan kuantitatif adalah bersandar pada pengumpulan dan analisis data kuantitatif (numerik), menggunakan strategi survei dan eksperimen, mengadakan pengukuran dan observasi, melaksanakan pengujian teori dengan uji statistik (Muhajirin et al., 2024).

#### **3.2 Metode Penelitian**

Menurut Elfrianto & Lesmana (2022), Metodologi Penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Eksplanatory,

Dimana menurut (Sari et al., 2023) penelitian *Eksplanatory* bertujuan untuk menguraikan hubungan antara dua atau lebih variabel serta menjelaskan faktor penyebab munculnya suatu peristiwa. Penelitian jenis ini sering pula disebut sebagai penelitian konfirmatori dan dikenal dengan istilah penelitian korelasional. Penggunaan metode *explanatory survey* dimaksudkan untuk menggambarkan hubungan kausal (sebab–akibat

maupun timbal balik) serta menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Adapun jenis analisis penelitian yang digunakan adalah jenis analisis jalur atau *path analysis*, analisis jalur dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variable.

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri Sekecamatan Bukit, Kabupaten Bener Meriah, Provinsi Aceh. Waktu penelitian dimulai pada 15 Juli 2025 – 22 Juli 2025.

**Tabel 3. 1 Waktu Penelitian**

### 3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi penelitian adalah keseluruhan subjek atau objek yang menjadi fokus dalam suatu studi. Menurut Prasetya et al. (2020) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu, yang kemudian oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi menjadi landasan awal bagi peneliti dalam menentukan batasan-batasan dan cakupan studi mereka, sehingga memungkinkan pengambilan kesimpulan yang relevan dan berlaku secara lebih luas.. Populasi target pada penelitian ini adalah Guru SD Negeri Sekecamatan Bukit tahun ajaran 2023/2024 dengan kriteria sebagai berikut : 1) Guru kelas dan 2) Guru Mapel. Berdasarkan kriteria tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi dalam penelitian ini adalah 157 guru. Populasi tersebut terdistribusi sebanyak 14 Sekolah, yaitu :

**Tabel 3. 2 Daftar Sekolah dan Guru**

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	<u>SD Negeri 1 Simpang Tiga</u>	14
2	<u>SD Negeri 2 Simpang Tiga</u>	9
3	<u>SD Negeri Bale</u>	9
4	<u>SD Negeri Bale Atu</u>	18
5	<u>SD Negeri Delung Tue</u>	10
6	<u>SD Negeri Isaq Busur</u>	9
7	<u>SD Negeri Karang Rejo</u>	10
8	<u>SD Negeri Kute Kering</u>	18
9	<u>SD Negeri Panji Mulia I</u>	11

10	<u>SD Negeri Pilar Jaya</u>	10
11	<u>SD Negeri Rembele</u>	11
12	<u>SD Negeri Sodie Jadi</u>	9
13	<u>SD Negeri Tingkem</u>	9
14	<u>SD Negeri Waq Pondok Sayur</u>	10
<b>Jumlah</b>		<b>157</b>

### 3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut (Hamid & Prasetyowati, 2022) bahwa Sampel merupakan bagian kecil dari Kumpulan populasi yang akan diteliti.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik probability sampling dengan metode simple random sampling, yang dimana semua populasi penelitian memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sebagai sampel uji, dan pengambilan sampel dilakukan secara acak. Jumlah sampel dalam penarikan sampel harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasi dan perhitngannya juga tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan yang tidak rumit, maka dari itu penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan

$n$  = Jumlah sampel

$N$  = Jumlah populasi

$e$  = Presentase (%) toleransi kesalahan

Berdasarkan rumus diatas, maka perhitungan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{157}{1 + 157 \cdot (0,05)^2}$$

$$n = 112,74$$

Menurut Sugiyono (2019) pada perhitungan yang menghasilkan pecahan (terdapat koma) sebaiknya dibulatkan keatas. Maka atas dasar tersebut jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 113 orang.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

1. Secara operasional, kinerja guru adalah kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas mengajar dan pendidikan selama periode tertentu, yang diukur berdasarkan standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan.

Adapun indikator kinerja guru dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Kemampuan pemahaman terhadap peserta didik
- 2) Kemampuan merancang dan melaksanakan pembelajaran
- 3) Kemampuan melaksanakan evaluasi pembelajaran
- 4) Kemampuan mengembangkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya
2. Secara operasional, kepemimpinan kepala sekolah adalah proses manajerial dan kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengelola dan mengarahkan semua sumber daya pendidikan di sekolah, termasuk sumber daya manusia dan non-manusia, dengan tujuan meningkatkan mutu pendidikan dan mencapai visi serta misi sekolah.

Adapun Indikator dari Kepemimpinan Kepala Sekolah yaitu :

- 1) Kepribadian
  - 2) Pengetahuan
  - 3) Pemahaman terhadap Visi dan Misi sekolah
  - 4) Kemampuan mengambil keputusan
  - 5) Kemampuan berkomunikasi
3. Secara operasional, kepuasan kerja adalah sikap positif atau perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dijalannya, yang mencerminkan seberapa besar individu menyenangi atau tidak menyenangi pekerjaannya.

Adapun indikator dari kepuasan kerja yaitu :

- 1) Kesetiaan
  - 2) Kemampuan
  - 3) Kejujuran
  - 4) Kreatifitas
  - 5) Kepemimpinan
  - 6) Tingkat Gaji
  - 7) Kepuasan Kerja Tidak Langsung
  - 8) Lingkungan Kerja
4. Secara operasional, pemberdayaan adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas individu atau kelompok dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan masalah secara mandiri.

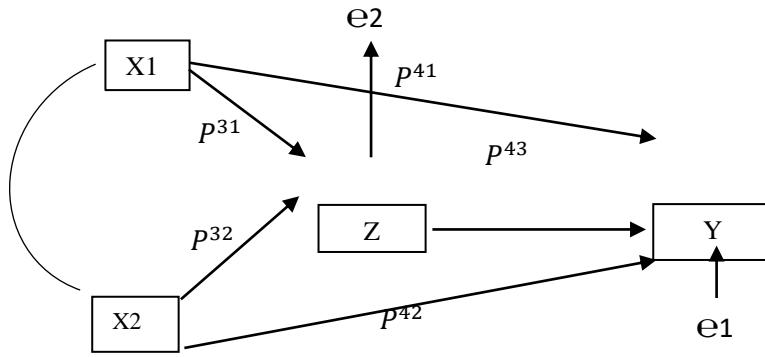
Adapun indikator dari pemberdayaan adalah sebagai berikut :

- 1) Tanggung Jawab
- 2) Otonomi
- 3) Pengembangan Diri
- 4) Kewenangan
- 5) Keterlibatan

Variabel Penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, lalu ditarik kesimpulannya (Alfrianto & Lesmana, 2022).

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek, hal ini sesuai dengan hasil beberapa penelitian, seperti penelitian Widayati, Fitria, and Fitriani (2020) dimana dalam penelitian mereka menemukan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu, dengan kontribusi  $R^2$  sebesar 53%. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Serta Penelitian yang dilakukan oleh Ciptagustia et al. (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja mereka.

Berdasarkan teori tersebut, maka dibangun suatu model teoritik yang menggambarkan seberapa berpengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja guru.



**Gambar 3. 1 Model Teoritik**

Keterangan :

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Kepemimpinan Kepala Sekolah

Z = Pemberdayaan

Y = Kinerja Guru

e1 = Koefisien korelasi struktur 1

e2 = Koefisien korelasi struktur 2

$P_{12}$ =pengaruh X1 terhadap X2

$\rho_{41}$ = pengaruh X1terhadap X4

$\rho_{42}$ = Pengaruh X2 terhadap X4

$\rho_{31}$ = pengaruh X1 terhadap terhadap X3

$\rho_{12}$ =Pengaruh X2 terhadap X3

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

#### 3.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Teknik instrument (angket). Menurut Sulastri, (2024) Kuesionera tau Angket adalah alat pengumpul data dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan yang harus diisi oleh responden. Guna memperoleh data primer yang akurat dari para responden yang dijadikan objek penelitian maka dilakukan penyebaran instrumen berbentuk angket. Menurut Moleong dalam Waskito (2022). Teknik pengumpulan data merujuk pada cara atau metode yang digunakan untuk mendapatkan informasi yang 72 diperlukan guna menjawab pertanyaan penelitian.

Pengumpulan data dalam penelitian berhubungan erat dengan proses pengajuan hipotesis, dalam pengumpulan data dilakukan dengan menemui langsung para responden dengan memberikan angket untuk diisi langsung dan tidak boleh dibawa pulang untuk menjaga keabsahan data serta menjaga keakuratan data yang diberikan kepada responden. Dalam penelitian ini ada empat data ubahan yang dikumpulkan yaitu :

1. Data Kinerja Guru, dijaring dengan angket
2. Data Kepuasan Kerja, dijaring dengan angket
3. Data Kepemimpina, Kepala Sekolah, dijaring dengan angket
4. Data Pemberdayaan, dijaring dengan angket

### **3.6.2 Instrumen Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa angket yang disusun dengan menjadikan indikator dalam setiap variabel sebagai patokan. Angket yang disusun haruslah mewakili setiap variabel penelitian yang telah ditentukan.

#### **1. Penyusunan Instrumen**

Instrumen penelitian sangatlah penting, oleh karena itu perlunya penyusunan instrumen penelitian yang baik serta relevan terhadap kajian-kajian teori dan indikator-indikator setiap variabel, sehingga peneliti terlebih dahulu akan mendiskusikannya kepada para ahli.

Adapun kisi-kisi instrument penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	No Item
1	Kepuasan Kerja (X1)	1. Kesetiaan	1. Mematuhi semua peraturan dan kebijakan sekolah 2. Aktif berpartisipasi dalam kegiatan sekolah di luar jam mengajar 3. Menunjukkan dedikasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab	1 2 3
		2. Kemampuan	1. Memiliki sertifikasi dan kualifikasi sesuai dengan bidang yang diajarkan 2. Mampu menjelaskan materi pelajaran dengan jelas dan mendalam 3. Menggunakan berbagai metode pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa	4 5 6
		3. Kejujuran	1. Memberikan penilaian yang adil dan objektif kepada siswa 2. Melaporkan hasil belajar siswa secara akurat 3. Menunjukkan sikap jujur dalam interaksi dengan siswa dan rekan kerja	7 8 9
		4. Kreatifitas	1. Menciptakan metode pembelajaran yang menarik dan interaktif 2. Memanfaatkan teknologi dan media pembelajaran yang beragam 3. Berkontribusi dalam	10 11

			pengembangan materi ajar yang relevan dan menarik	12
		5. Kepemimpinan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu mengelola kelas dengan baik dan menciptakan suasana belajar yang kondusif</li> <li>2. Mendorong siswa untuk aktif berpartisipasi dalam proses belajar</li> <li>3. Berkolaborasi dengan rekan guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran</li> </ol>	13 14 15
		6. Tingkat gaji	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji yang diterima sesuai dengan kinerja dan kontribusi guru</li> <li>2. Adanya evaluasi berkala yang berdampak pada kenaikan gaji berdasarkan kinerja</li> <li>3. Mendapatkan tunjangan tambahan berdasarkan pencapaian kinerja</li> </ol>	16 17 18
		7. Kepuasan kerja tidak langsung	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Merasa dilibatkan dalam keputusan yang mempengaruhi lingkungan kerja</li> <li>2. Mendapatkan dukungan dari pihak manajemen dalam pengembangan profesional</li> <li>3. Menikmati suasana kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi</li> </ol>	19 20 21
		8. Lingkungan kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki akses ke fasilitas yang memadai untuk mendukung proses</li> </ol>	22

			<p>belajar mengajar</p> <p>2. Lingkungan kelas yang bersih, aman, dan nyaman untuk belajar</p> <p>3. Membangun hubungan baik dengan rekan-rekan di lingkungan sekolah</p>	23
2	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) (Mulyasa, 2013 : 115)	1. Kepribadian	<p>1. Kepala sekolah berkepribadian jujur dalam memimpin sekolah</p> <p>2. Kepala sekolah memiliki rasa percaya diri yang tinggi dalam membina para guru</p> <p>3. Kepala sekolah bertanggung jawab terhadap professional guru</p> <p>4. Kepala sekolah berjiwa besar terhadap segala kritik guru</p> <p>5. Kepala sekolah berani mengambil resiko dan keputusan yang berpihak pada guru</p> <p>6. Kepala sekolah memiliki emosi yang stabil saat menghadapi guru</p> <p>7. Kepala sekolah memberikan teladan yang patut ditiru</p>	<p>24</p> <p>25</p> <p>26</p> <p>27</p> <p>28</p> <p>29</p> <p>30</p> <p>31</p>

	2. Pengetahuan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepala sekolah mengerti kondisi para guru</li> <li>2. Kepala sekolah memahami kondisi dan karakteristik peserta didik sehingga dapat berkolaborasi dengan guru</li> <li>3. Kepala sekolah Menyusun program pengembangan profesionalisme guru</li> <li>4. Kepala sekolah menerima masukan, saran dan kritikan dari berbagai pihak termasuk dari para guru</li> </ol>	32
	3. Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepala sekolah mengembangkan visi sekolah Bersama guru</li> <li>2. Kepala sekolah mengembangkan misi sekolah Bersama guru</li> <li>3. Kepala sekolah melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi</li> </ol>	36
	4. Kemampuan mengambil keputusan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepala sekolah mengambil keputusan Bersama dengan guru</li> <li>2. Kepala sekolah mengambil keputusan untuk kepentingan kompetensi guru</li> <li>3. Kepala sekolah mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal dalam rangka peningkatan kempetensi profesionalisme guru</li> </ol>	39

		5. Kemampuan berkomunikasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepala sekolah mampu berkomunikasi dengan baik secara lisan dengan para guru</li> <li>2. Kepala sekolah mampu berkomunikasi dengan baik secara langsung dengan peserta didik</li> <li>3. Kepala sekolah mampu berkomunikasi dengan baik secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar</li> </ol>	42 43-44 45-46
3	Kinerja Guru (Y)	1. Kemampuan pemahaman terhadap peserta didik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Guru dapat mengenali dan memahami latar belakang, minat, dan gaya belajar peserta didik</li> <li>2. Guru secara rutin melakukan observasi untuk menilai perkembangan akademik dan sosial-emotional peserta didik</li> <li>3. Guru mampu berkomunikasi dengan baik dengan peserta didik, menciptakan lingkungan yang mendukung keterbukaan dan kepercayaan</li> </ol>	47 48 49

		<p>2. Kemampuan merancang dan melaksanakan pembelajaran</p>	<p>1. Guru dapat menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang jelas dan terukur sesuai dengan kurikulum</p> <p>2. Guru mampu menggunakan berbagai metode dan strategi pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik.</p> <p>3. Guru dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran.</p>	<p>50</p> <p>51</p> <p>53</p>
		<p>3. Kemampuan melaksanakan evaluasi pembelajaran</p>	<p>1. Guru dapat merancang instrumen evaluasi (ujian, tugas, proyek) yang sesuai dengan tujuan pembelajaran</p> <p>2. Guru mampu menganalisis hasil evaluasi untuk menentukan pencapaian peserta didik dan mengidentifikasi area perbaikan</p> <p>3. Guru memberikan umpan balik yang jelas dan konstruktif kepada peserta didik untuk mendukung proses belajar mereka</p>	<p>54</p> <p>55</p> <p>56</p>

		4. kemampuan mengembangkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya	1. Guru dapat memberikan perhatian khusus kepada peserta didik yang memiliki potensi khusus atau kebutuhan belajar yang berbeda 2. Guru terlibat dalam pengembangan kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung pengaktualisasian potensi peserta didik 3. Guru membantu peserta didik dalam mengembangkan keterampilan sosial dan emosional melalui interaksi di kelas dan kegiatan kelompok	57 58 59
4	Pemberdayaan (Z)	1. Tanggungjawab	1. Guru mematuhi dan melaksanakan kurikulum yang ditetapkan dengan baik 2. Guru memberikan penilaian yang objektif dan konstruktif kepada siswa serta umpan balik yang berguna untuk perbaikan 3. Menunjukkan kedisiplinan dalam kehadiran dan penyelesaian tugas-tugas yang diberikan	60 61 62

		2. Otonomi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Guru mampu mengambil keputusan terkait metode pengajaran dan pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa</li> <li>2. Guru mengembangkan dan menerapkan inovasi dalam proses pembelajaran tanpa perlu menunggu arahan dari atasan</li> <li>3. Guru mengelola kelas secara mandiri, termasuk pengaturan lingkungan belajar yang kondusif</li> </ol>	63 64 65
		3. Pengembangan Diri	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Guru aktif mengikuti pelatihan, workshop, atau seminar untuk meningkatkan kompetensi professional</li> <li>2. Guru melakukan studi literatur terbaru tentang pendidikan untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan</li> <li>3. Guru melakukan evaluasi diri secara berkala untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dalam praktik mengajar</li> </ol>	66 67 68

	4. Kewenangan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Guru memiliki kewenangan dalam menentukan kebijakan akademis di kelas, seperti penentuan metode evaluasi</li> <li>2. Guru berpartisipasi dalam tim pengembangan kurikulum di sekolah untuk memberikan masukan berdasarkan pengalaman mengajar</li> <li>3. Guru mampu memberikan sanksi atau penghargaan kepada siswa berdasarkan perilaku dan prestasi mereka</li> </ol>	69 70 71
	5. Keterlibatan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Guru aktif terlibat dalam kegiatan ekstrakurikuler dan acara sekolah lainnya</li> <li>2. Guru bekerja sama dengan guru lain untuk merancang program pembelajaran yang interdisipliner</li> <li>3. Guru menjalin komunikasi yang baik dengan orang tua siswa untuk mendukung perkembangan akademis dan sosial siswa</li> </ol>	72 73 74

Sumber. Situmeang (2023), Mulyasa (2013), Gurning (2022), Hafni (2019)

## 2. Skala Pengukuran

Berdasarkan indikator variabel penelitian disusun angket pernyataan yang harus diisi oleh responden berdasarkan model skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019). Tiap kisi-kisi dibuat menjadi butir-butir soal dengan lima alternatif jawaban, yaitu Selalu (Sl), Sering (Sr), Kadang-kadang (Kd), Jarang (Jr), dan Tidak Pernah (Tp). Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka alternatif jawaban akan diberikan skor, yaitu :

- a. Selalu diberikan skor 5
- b. Sering diberikan skor 4
- c. Kadang-kadang diberikan skor 3
- d. Jarang diberikan skor 2
- e. Tidak pernah diberikan skor 1

**Tabel 3. 4 Alternatif Jawaban**

No	Pilihan Jawaban	Bobot
1	Selalu	5
2	Sering	4
3	Kadang-kadang	3
4	Jarang	2
5	Tidak Pernah	1

Sumber : Saifuddin Azwar (2012)

### 3.7 Teknik Analisis Data

Untuk menjawab masalah-masalah penelitian maka berdasarkan data yang dikumpulkan atau diperboleh maka pengujian dilakukan dengan menggunakan suatu pengujian statsitik dengan pengujian hipotesis untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh langsung atau tidak langsung antara variable bebas dengan variabel terikat yang menggunakan variabel intervening. Dalam penelitian ini menggunakan teknis *Path Analysis* (Analisis Jalur) dengan menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

#### 3.7.1 Uji Coba Instrumen

Dalam penelitian ini uji instrumen yang dilakukan terdiri dari uji Validitas dan uji Reabilitas. Uji instrumen dilakukan guna memperoleh instrumen yang valid dan reliabel dengan mempertimbangkan tingkat kebenaran dan konsistensi data, serta sejauh mana responden mampu memahami indikator pernyataan, maka atas dasar hal tersebut maka dilakukanlah pengujian instrumen.

Setelah melakukan pengujian instrumen, data yang valid dan reliabel akan digunakan untuk memilah data penelitian dari pada guru, untuk mendapatkan data dari masing-masing variabel yang dimana hasilnya dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap butir dalam instrumen telah sesuai dan relevan dengan faktor yang ingin diukur. Proses

perhitungan validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing butir dengan skor total jawaban responden (nilai  $r$ hitung). Dalam proses ini, peneliti mencoba instrumen angket kepada 30 orang responden yang dipilih secara acak di luar sampel utama. Nilai koefisien korelasi kritis diperoleh berdasarkan tabel distribusi  $r$  pada tingkat signifikansi 5%. Pengujian signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$ hitung dengan  $r$ -tabel dimana jika  $r$ hitung lebih besar dari  $r$ -tabel ( $r$ hitung  $>$   $r$ -tabel) maka butir angket dianggap valid, sedangkan jika  $r$ hitung kurang dari  $r$ -tabel ( $r$ hitung  $<$   $r$ -tabel) maka dianggap tidak valid. Pada penelitian ini, analisis Korelasi *Product Moment Pearson* digunakan dengan bantuan program SPSS 23.0 for Windows dan Microsoft Office Excel.

### 1) Uji Validitas Kepuasan Kerja

Manajemen kepuasan kerja disusun berdasarkan sejumlah indikator yang telah ditentukan, sehingga menghasilkan 21 pernyataan sebagai item dalam instrumen. Untuk menguji keabsahan butir-butir tersebut, peneliti melakukan uji coba instrumen terhadap 30 responden yang dipilih secara acak di luar sampel utama. Berdasarkan pengolahan data menggunakan program SPSS 21.0 for Windows dan Microsoft Office Excel, diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	$r$ -hitung	$r$ -tabel 5%	Hasil
1	X1.1	0.462	0,361	Valid
2	X1.2	0.499	0,361	Valid
3	X1.3	0.470	0,361	Valid
4	X1.4	0.443	0,361	Valid
5	X1.5	0.327	0,361	Tidak Valid
6	X1.6	0.513	0,361	Valid

7	X1.7	0.600	0,361	Valid
8	X1.8	0.497	0,361	Valid
9	X1.9	0.521	0,361	Valid
10	X1.10	0.245	0,361	Tidak Valid
11	X1.11	0.632	0,361	Valid
12	X1.12	0.554	0,361	Valid
13	X1.13	0.644	0,361	Valid
14	X1.14	0.636	0,361	Valid
15	X1.15	0.538	0,361	Valid
16	X1.16	0.700	0,361	Valid
17	X1.17	0.452	0,361	Valid
18	X1.18	0.668	0,361	Valid
19	X1.19	0.371	0,361	Valid
20	X1.20	0.600	0,361	Valid
21	X1.21	0.210	0,361	Tidak Valid

Dari tabel maka dapat ditarik Kesimpulan bahwa 18 pernyataan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini dan 3 pernyataan dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

## 2) Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Manajemen kepemimpinan kepala sekolah disusun berdasarkan sejumlah indikator yang telah ditentukan, sehingga menghasilkan 19 pernyataan sebagai item dalam instrumen. Untuk menguji keabsahan butir-butir tersebut, peneliti melakukan uji coba instrumen terhadap 30 responden yang dipilih secara acak di luar sampel utama. Berdasarkan pengolahan data menggunakan program SPSS 21.0 *for Windows* dan *Microsoft Office Excel*, diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah**

No	Pernyataan	r-hitung	r-tabel 5%	Hasil
1	X2.1	-0,459	0,361	Tidak Valid
2	X2.2	0,416	0,361	Valid
3	X2.3	0,706	0,361	Valid
4	X2.4	0,717	0,361	Valid
5	X2.5	0,664	0,361	Valid
6	X2.6	0,416	0,361	Valid
7	X2.7	0,580	0,361	Valid
8	X2.8	0,777	0,361	Valid
9	X2.9	0,643	0,361	Valid
10	X2.10	0,709	0,361	Valid
11	X2.11	0,769	0,361	Valid
12	X2.12	0,532	0,361	Valid
13	X2.13	0,569	0,361	Valid
14	X2.14	0,670	0,361	Valid
15	X2.15	0,520	0,361	Valid
16	X2.16	0,564	0,361	Valid
17	X2.17	0,528	0,361	Valid
18	X2.18	0,397	0,361	Valid
19	X2.19	0,483	0,361	Valid

Dari tabel maka dapat ditarik Kesimpulan bahwa 18 pernyataan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini dan 1 pernyataan dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

### 3) Uji Validitas Kinerja Guru

Manajemen kepuasan kerja disusun berdasarkan sejumlah indikator yang telah ditentukan, sehingga menghasilkan 12 pernyataan sebagai item dalam instrumen. Untuk menguji keabsahan butir-butir tersebut, peneliti melakukan uji coba instrumen terhadap 30 responden yang dipilih secara acak di luar sampel utama. Berdasarkan pengolahan data

menggunakan program *SPSS 21.0 for Windows* dan *Microsoft Office Excel*, diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Kinerja Guru**

No	Pernyataan	r-hitung	r-tabel 5%	Hasil
1	Y.1	0.609	0,361	Valid
2	Y.2	0.793	0,361	Valid
3	Y.3	0.677	0,361	Valid
4	Y.4	0.634	0,361	Valid
5	Y.5	0.555	0,361	Valid
6	Y.6	0.707	0,361	Valid
7	Y.7	0.595	0,361	Valid
8	Y.8	0.736	0,361	Valid
9	Y.9	0.458	0,361	Valid
10	Y.10	0.600	0,361	Valid
11	Y.11	0.728	0,361	Valid
12	Y.12	0.356	0,361	Tidak Valid

Dari tabel maka dapat ditarik Kesimpulan bahwa 11 pernyataan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini dan 1 pernyataan dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

#### 4) Uji Validitas Pemberdayaan Guru

Manajemen kepuasan kerja disusun berdasarkan sejumlah indikator yang telah ditentukan, sehingga menghasilkan 14 pernyataan sebagai item dalam instrumen. Untuk menguji keabsahan butir-butir tersebut, peneliti melakukan uji coba instrumen terhadap 30 responden yang dipilih secara acak di luar sampel utama. Berdasarkan pengolahan data menggunakan program *SPSS 23.0 for Windows* dan *Microsoft Office Excel*, diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Pemberdayaan Guru**

No	Pernyataan	r-hitung	r-tabel 5%	Hasil
1	Z.1	0.529	0,361	Valid
2	Z.2	0.658	0,361	Valid
3	Z.3	0.285	0,361	Tidak Valid
4	Z.4	0.631	0,361	Valid
5	Z.5	0.449	0,361	Valid
6	Z.6	0.594	0,361	Valid
7	Z.7	0.475	0,361	Valid
8	Z.8	0.576	0,361	Valid
9	Z.9	0.628	0,361	Valid
10	Z.10	0.420	0,361	Valid
11	Z.11	0.586	0,361	Valid
12	Z.12	0.641	0,361	Valid
13	Z.13	0.751	0,361	Valid
14	Z.14	0.525	0,361	Valid

Dari tabel maka dapat ditarik Kesimpulan bahwa 13 pernyataan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini dan 1 pernyataan dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Pada tahap uji reliabilitas, angket didistribusikan secara acak kepada 30 responden yang tidak termasuk dalam sampel penelitian utama. Penilaian reliabilitas angket dalam penelitian ini dilakukan menggunakan program SPSS 23.0 *for Windows* dengan teknik *Cronbach's Alpha*. Instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,6$ , sedangkan jika nilainya  $\leq 0,6$  maka instrumen dikategorikan tidak reliabel. Hasil pengujian ini kemudian diinterpretasikan berdasarkan pedoman reliabilitas indeks,

1. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

**Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,829	21

Berdasarkan hasil uji reli untuk variabel ketersediaan koleksi yang tercantum pada Tabel 4.5, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,829. Nilai ini masuk dalam kategori reliabilitas sangat tinggi, yang berada dalam rentang 0,800 hingga 1,000. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukur variabel Kepuasan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dan dapat dipercaya.

2. Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

**Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,847	19

Berdasarkan hasil uji reli untuk variabel ketersediaan koleksi yang tercantum pada Tabel 4.6, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,847. Nilai ini masuk dalam kategori reliabilitas sangat tinggi, yang berada dalam rentang 0,800 hingga 1,000. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukur variabel Kepuasan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dan dapat dipercaya.

### 3. Uji Reliabilitas Kinerja Guru

**Tabel 3. 11 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,848	12

Berdasarkan hasil uji reli untuk variabel ketersediaan koleksi yang tercantum pada Tabel 4.7, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,813. Nilai ini masuk dalam kategori reliabilitas sangat tinggi, yang berada dalam rentang 0,800 hingga 1,000. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukur variabel Kepuasan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dan dapat dipercaya.

### 4. Uji Reliabilitas Pemberdayaan Guru

**Tabel 3. 12 Hasil Uji Reliabilitas Pemberdayaan Guru**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,813	14

Berdasarkan hasil uji reli untuk variabel ketersediaan koleksi yang tercantum pada Tabel 4.8, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,848. Nilai ini masuk dalam kategori reliabilitas sangat tinggi, yang berada dalam rentang 0,800 hingga 1,000. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukur variabel Kepuasan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dan dapat dipercaya.

### 3.7.2 Uji Deskriptif Data

Uji deskriptif data merupakan tahap awal dalam analisis statistik yang bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data penelitian. Melalui uji ini, peneliti dapat mengetahui sejauh mana distribusi, kecenderungan, serta variasi dari setiap variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2019), analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan kesimpulan yang bersifat inferensial.

Dalam uji deskriptif, data biasanya disajikan melalui ukuran-ukuran statistik seperti rata-rata (mean), nilai maksimum (max), nilai minimum (min), standar deviasi (SD), dan jumlah responden (N).

1. Rata-rata (mean) menunjukkan nilai tengah atau kecenderungan umum dari respon responden terhadap item pernyataan.
2. Nilai maksimum dan minimum memperlihatkan batas tertinggi dan terendah dari skor jawaban yang diberikan.
3. Standar deviasi menunjukkan tingkat penyebaran data atau variasi jawaban responden terhadap rata-rata. Semakin kecil standar deviasi, semakin homogen jawaban responden; sebaliknya, semakin besar standar deviasi menunjukkan data yang bervariasi.
4. Jumlah responden (N) menunjukkan banyaknya sampel yang memberikan jawaban pada variabel tersebut.

Selanjutnya, nilai mean hasil uji deskriptif sering dikategorikan ke dalam beberapa kriteria, misalnya sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan

sangat tinggi. Menurut Riduwan (2018), kategorisasi ini bertujuan untuk memudahkan interpretasi hasil penelitian agar dapat menjelaskan kecenderungan sikap, persepsi, atau penilaian responden terhadap variabel yang diteliti. Misalnya, jika rata-rata skor variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah 4,2 dari skala 5, maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden berada pada kategori “sangat baik”.

Uji deskriptif data juga berfungsi untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan memenuhi syarat untuk dilakukan analisis lebih lanjut, seperti uji validitas, reliabilitas, dan analisis regresi atau path analysis. Dengan demikian, analisis deskriptif tidak hanya berperan memberikan gambaran umum, tetapi juga menjadi dasar untuk memahami pola data sebelum dilakukan pengujian hipotesis.

### **3.7.3 Uji Persyaratan Analisis**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik sebagai alat untuk menganalisis korelasi dan regresi sederhana dan ganda. Untuk dapat menggunakan analisis korelasi dan regresi terdapat persyaratan yang harus dipenuhi. Menurut Sudjana (1982) persyaratan tersebut diantaranya:

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam suatu penelitian berdistribusi normal atau tidak. Untuk menilai data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak maka dapat dilihat dari nilai probabilitasnya, jika probabilitas  $> 0.05$ , maka distribusi dari populasi adalah normal, namun jika probabilitas  $<$  atau

sama dengan 0.05, maka populasi tidak berdistribusi normal (Waskito, 2022).

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat interkorelasi antara variabel bebas, analisis ini dapat dilakukan dengan menggunakan besaran *Tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Nilai *Tolerance* merupakan besarnya tingkat suatu kesalahan yang masih dianggap benar secara statistik, sedangkan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) merupakan faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat (Lannidar S & Indra, 2021).

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan pengujian ini adalah untuk menilai apakah ketidakseragaman varian dan residu antara observasi-observasi dalam model regresi. Model regresi yang ideal adalah model yang homoskedastik, yaitu model yang memiliki varians residual yang konstan dan tidak berubah-ubah antar setiap observasi.

Untuk menilai apakah terdapat gejala heteroskedastisitas menggunakan uji ini, kita perhatikan tabel *Coefficients* dengan variabel ABS\_RES. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas

## 4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui adanya korelasi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi, terutama dalam data time series. Autokorelasi terjadi jika

nilai residual pada waktu tertentu berkaitan secara sistematis dengan nilai residual pada waktu sebelumnya, yang dapat menyebabkan pelanggaran asumsi independensi dalam analisis regresi. Adanya autokorelasi dapat mengakibatkan estimasi parameter menjadi tidak efisien dan pengujian hipotesis menjadi tidak valid karena kesalahan baku yang terkalkulasi secara bias.

Untuk mendeteksi autokorelasi, salah satu metode yang umum digunakan adalah uji Durbin-Watson, di mana nilai statistiknya berkisar antara 0 hingga 4. Nilai Durbin-Watson yang mendekati 2 menunjukkan tidak adanya autokorelasi, sedangkan nilai yang jauh lebih kecil dari 2 mengindikasikan adanya autokorelasi positif, dan nilai yang jauh lebih besar dari 2 menunjukkan kemungkinan adanya autokorelasi negatif.

### **3.7.4 Perhitungan Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Analisis jalur digunakan untuk mengidentifikasi pola hubungan antara tiga variabel atau lebih, namun metode ini tidak mampu secara langsung menyetujui atau menolak hipotesis kausalitas. Oleh karena itu, untuk membuktikan hipotesis keenam dan ketujuh digunakan uji Sobel, yang memberikan dukungan statistik yang lebih konkret terhadap peran variabel mediasi dalam menghubungkan variabel independen dengan variabel dependen. Uji Sobel ini memperkuat validitas hipotesis kausalitas yang diajukan dengan menguji signifikansi pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi.

## 1. Uji R Square dan T

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menilai seberapa besar kontribusi gabungan variabel eksogen terhadap variasi variabel endogen dalam model struktural yang diteliti. Penghitungan nilai  $R^2$  dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22.00. Nilai koefisien ini berada dalam rentang antara 0 hingga 1 ( $0 < R^2 < 1$ ), dengan interpretasi sebagai berikut:

- a. Semakin tinggi nilai  $R^2$  mendekati 1, menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel eksogen dalam menjelaskan variasi variabel endogen semakin kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa model memiliki kualitas prediksi yang baik.
- b. Sebaliknya, jika nilai  $R^2$  semakin rendah atau menjauhi 1, artinya pengaruh gabungan variabel eksogen terhadap variabel endogen relatif lemah, sehingga model dianggap kurang mampu menjelaskan variasi yang terjadi.

Selain itu,  $R^2$  juga berfungsi untuk mengukur proporsi keragaman variabel terikat (Y) yang dapat dijelaskan oleh model regresi melalui variabel-variabel bebas (X). Dengan kata lain,  $R^2$  menunjukkan seberapa besar sumbangan variabel independen terhadap variasi variabel dependen. Untuk menghitung besarnya kontribusi tersebut dalam bentuk persentase, digunakan rumus:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Persentase kontribusi atau penjelasan model terhadap variabel dependen

R<sup>2</sup> = Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dari kuadrat koefisien korelasi

Menurut Rasyid & Tanjung (2020), uji hipotesis secara simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*Independen*) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (*Dependen*).

Pengujian secara simultan atau keseluruhan hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig ( $0,05 \leq \text{Sig}$ ), maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak, yang berarti hasilnya tidak signifikan.
- b. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig ( $0,05 \geq \text{Sig}$ ), maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, yang berarti hasilnya signifikan.

## 2. Uji Hipotesis Analisis Jalur Pengaruh Langsung

Menurut (Rasyid & Tanjung, 2020) uji hipotesis analisis jalur pengaruh langsung ini bertujuan untuk melihat apakah ada hubungan yang signifikan atau tidak dalam hubungan antara variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> terhadap Y. Jadi uji hipotesis secara parsial dilakukan untuk mengevaluasi apakah setiap variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Analisis ini menggunakan uji statistik t yang termasuk dalam kategori uji satu

arah (one-tailed test), dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Keputusan dalam pengujian ini ditentukan berdasarkan kriteria berikut:

- 1)  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak) jika  $t_{tabel} < t_{hitung}$  atau nilai signifikan  $t > 0,05$  maka secara parsial variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2)  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikan  $t < 0,05$  maka secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

### 1. Uji Pengaruh Tidak Langsung

Uji pengaruh tidak langsung dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen yang dimediasi oleh variabel intervening. Dalam analisis jalur (*path analysis*), pengaruh tidak langsung dihitung dengan mengalikan koefisien jalur antara variabel independen terhadap variabel mediasi dengan koefisien jalur antara variabel mediasi terhadap variabel dependen. Dengan demikian, besarnya pengaruh tidak langsung menggambarkan kontribusi variabel mediasi dalam menjembatani hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Secara matematis, pengaruh tidak langsung dirumuskan sebagai:

$$\text{Pengaruh Tidak Langsung} = (\text{koefisien } X \rightarrow Z) \times (\text{koefisien } Z \rightarrow Y)$$

Melalui rumus tersebut, nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari hasil perkalian dua koefisien jalur yang terlibat dalam hubungan mediasi. Apabila nilai pengaruh tidak langsung yang diperoleh cukup besar

dibandingkan dengan pengaruh langsungnya, maka dapat disimpulkan bahwa variabel mediasi memiliki peranan penting dalam memperkuat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Sebaliknya, apabila nilai pengaruh tidak langsung relatif kecil, maka peran mediasi dianggap lemah atau tidak dominan.

Dengan demikian, uji pengaruh tidak langsung melalui perkalian koefisien jalur ini memberikan gambaran tentang mekanisme hubungan antarvariabel dalam model struktural yang dianalisis, sekaligus menunjukkan sejauh mana variabel mediasi mampu menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara tidak langsung

#### 4. Uji Pengaruh Total

Uji hipotesis pengaruh total dilakukan untuk mengetahui besarnya keseluruhan pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi. Dalam analisis jalur, pengaruh total merupakan hasil penjumlahan antara pengaruh langsung (direct effect) dan pengaruh tidak langsung (indirect effect). Dengan kata lain, pengaruh total menggambarkan besarnya kontribusi keseluruhan yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model yang diteliti.

Secara matematis, pengaruh total dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Pengaruh Total} = \text{Pengaruh Langsung} + \text{Pengaruh Tidak Langsung}$$

Melalui perhitungan tersebut, dapat diketahui seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan. Jika nilai pengaruh total lebih besar daripada pengaruh langsung, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel mediasi memiliki peran dalam memperkuat hubungan antara variabel independen dan dependen. Sebaliknya, apabila pengaruh total tidak jauh berbeda dengan pengaruh langsung, maka variabel mediasi memiliki peran yang relatif kecil dalam hubungan tersebut.

Dengan demikian, uji pengaruh total memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana hubungan antarvariabel bekerja dalam model penelitian. Nilai pengaruh total yang signifikan menunjukkan bahwa variabel independen secara keseluruhan memiliki peranan penting terhadap perubahan yang terjadi pada variabel dependen, baik melalui pengaruh langsung maupun melalui mekanisme mediasi.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Uji Deskriptif Data**

**Tabel 4. 1 Uji Deskriptif Data**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	113	58	90	72.05	9.498
Kepemimpinan Kepala Sekolah	113	58	89	75.60	8.554
Pemberdayaan Guru	113	44	65	55.05	4.230
Kinerja Guru	113	35	55	46.46	5.410
Valid N (listwise)	113				

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 113 orang guru. Analisis dilakukan terhadap empat variabel penelitian, yaitu Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pemberdayaan Guru, dan Kinerja Guru. Secara umum, hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai rata-rata yang tergolong tinggi, yang berarti persepsi responden terhadap keempat variabel tersebut berada dalam kategori baik.

Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai minimum sebesar 58 dan maksimum sebesar 90, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 72,05 serta standar deviasi sebesar 9,498. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja guru termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar guru merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari segi lingkungan kerja, penghargaan, maupun hubungan antar rekan kerja.

Selanjutnya, variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki nilai minimum sebesar 58 dan maksimum sebesar 89, dengan nilai rata-rata 75,60 serta standar deviasi 8,554. Nilai rata-rata yang tinggi ini menunjukkan bahwa responden menilai kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori baik. Artinya, kepala sekolah dinilai mampu memberikan arahan, motivasi, serta bimbingan yang efektif kepada guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Untuk variabel Pemberdayaan Guru, diperoleh nilai minimum sebesar 44 dan maksimum sebesar 65, dengan nilai rata-rata 55,05 dan standar deviasi 4,230. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa tingkat pemberdayaan guru berada dalam kategori cukup tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa guru telah diberikan kepercayaan, tanggung jawab, dan kesempatan untuk berpartisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan maupun pengembangan kompetensi profesionalnya.

Adapun variabel Kinerja Guru menunjukkan nilai minimum sebesar 35 dan maksimum sebesar 55, dengan nilai rata-rata 46,46 serta standar deviasi 5,410. Nilai rata-rata ini menandakan bahwa kinerja guru secara umum berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa guru telah mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, evaluasi, serta pengembangan profesional berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif ini menggambarkan bahwa keempat variabel penelitian memiliki nilai rata-rata yang tinggi,

yang berarti kondisi kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, pemberdayaan guru, dan kinerja guru berada pada tingkat yang baik. Hal ini mencerminkan adanya hubungan yang positif antara lingkungan kerja sekolah dan kualitas kinerja guru di lembaga pendidikan yang diteliti.

#### 4.1.1 Uji Deskriptif Kepuasan Kerja

**Tabel 4. 2 Uji Deskriptif Data X1**

**Kepuasan Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	58	2	1.8	1.8
	59	3	2.7	4.4
	60	2	1.8	6.2
	61	7	6.2	12.4
	62	9	8.0	20.4
	63	11	9.7	30.1
	64	8	7.1	37.2
	65	7	6.2	43.4
	66	5	4.4	47.8
	67	3	2.7	50.4
	77	2	1.8	52.2
	78	5	4.4	56.6
	79	7	6.2	62.8
	80	6	5.3	68.1
	81	9	8.0	76.1
	82	12	10.6	86.7
	83	8	7.1	93.8
	84	2	1.8	95.6
	85	3	2.7	98.2
	86	1	.9	99.1
	90	1	.9	100.0
Total	113	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis distribusi frekuensi pada variabel Kepuasan Kerja yang ditampilkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah

responden dalam penelitian ini sebanyak 113 orang guru. Nilai kepuasan kerja terendah yang diperoleh responden adalah 58, sedangkan nilai tertinggi adalah 90. Distribusi data menunjukkan variasi skor yang cukup luas, yang menggambarkan adanya perbedaan tingkat kepuasan kerja antar guru.

Frekuensi tertinggi terdapat pada nilai 82, yaitu sebanyak 12 responden atau 10,6% dari total keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Selain itu, nilai-nilai yang cukup sering muncul berada pada rentang 63 hingga 83, dengan frekuensi yang relatif merata antara 5–11 responden di setiap kategorinya. Kondisi ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi positif terhadap aspek-aspek kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja, penghargaan, hubungan dengan rekan kerja, serta kesempatan pengembangan diri.

Sementara itu, nilai kepuasan kerja yang paling rendah (58–60) hanya dimiliki oleh sebagian kecil responden, yaitu sekitar 6,3% dari total sampel. Hal ini menandakan bahwa hanya sedikit guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah. Berdasarkan distribusi kumulatif, sebanyak 86,7% responden memiliki skor kepuasan kerja hingga nilai 82, yang menegaskan bahwa mayoritas guru berada pada kategori kepuasan kerja tinggi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara umum tingkat kepuasan kerja guru dalam penelitian ini berada pada kategori tinggi, yang berarti mayoritas guru merasa puas terhadap pekerjaan yang dijalankan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja sekolah, sistem kepemimpinan,

serta dukungan institusi pendidikan telah mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan memotivasi bagi para guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

#### 4.1.2 Uji Deskriptif Kepemimpinan Kepala Sekolah

**Tabel 4. 3 Uji Deskriptif Data X2**

<b>Kepemimpinan Kepala Sekolah</b>					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	58	2	1.8	1.8	1.8
	59	1	.9	.9	2.7
	60	2	1.8	1.8	4.4
	61	4	3.5	3.5	8.0
	62	5	4.4	4.4	12.4
	63	4	3.5	3.5	15.9
	64	7	6.2	6.2	22.1
	65	4	3.5	3.5	25.7
	66	3	2.7	2.7	28.3
	67	1	.9	.9	29.2
	72	1	.9	.9	30.1
	76	1	.9	.9	31.0
	77	2	1.8	1.8	32.7
	78	5	4.4	4.4	37.2
	79	10	8.8	8.8	46.0
	80	20	17.7	17.7	63.7
	81	9	8.0	8.0	71.7
	82	15	13.3	13.3	85.0
	83	7	6.2	6.2	91.2
	84	7	6.2	6.2	97.3
	85	2	1.8	1.8	99.1
	89	1	.9	.9	100.0
Total	113	100.0	100.0		

Berdasarkan hasil analisis distribusi frekuensi pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah yang ditampilkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden penelitian sebanyak 113 orang guru. Nilai kepemimpinan kepala sekolah terendah adalah 58, sedangkan nilai tertinggi mencapai 89. Sebaran data ini menunjukkan adanya variasi persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah, meskipun mayoritas responden memberikan penilaian positif.

Frekuensi tertinggi terdapat pada nilai 80, yaitu sebanyak 20 responden atau sebesar 17,7% dari total keseluruhan. Nilai ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru menilai kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori tinggi. Selain itu, nilai 82 juga memiliki frekuensi cukup besar, yaitu 15 responden atau 13,3%, diikuti oleh nilai 79 sebanyak 10 responden (8,8%) dan nilai 81 sebanyak 9 responden (8,0%). Distribusi ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian di atas nilai tengah, yang menandakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah telah berjalan dengan baik dan efektif.

Sementara itu, nilai-nilai rendah (58–63) hanya diisi oleh sebagian kecil responden, dengan frekuensi di bawah 5%. Hal ini menunjukkan bahwa hanya sedikit guru yang menilai kepemimpinan kepala sekolah kurang baik. Berdasarkan nilai Cumulative Percent, diketahui bahwa sekitar 85% responden memberikan penilaian hingga skor 82, yang berarti mayoritas guru memiliki persepsi positif terhadap kepemimpinan kepala sekolah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara umum kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepala sekolah mampu menjalankan peran kepemimpinan secara efektif, seperti memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang baik dengan guru, menciptakan suasana kerja yang kondusif, serta menjadi teladan dalam melaksanakan tugas. Kepemimpinan yang baik ini turut berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan kinerja guru di lingkungan sekolah.

### 4.1.3 Uji Deskriptif Pemberdayaan Guru

**Tabel 4. 4 Uji Deskriptif Data Z**

#### **Pemberdayaan Guru**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	44	1	.9	.9
	45	3	2.7	2.7
	46	2	1.8	1.8
	49	3	2.7	2.7
	50	8	7.1	7.1
	51	4	3.5	3.5
	52	11	9.7	9.7
	53	12	10.6	10.6
	54	7	6.2	6.2
	55	7	6.2	6.2
	56	5	4.4	4.4
	57	8	7.1	7.1
	58	9	8.0	8.0
	59	20	17.7	17.7
	60	8	7.1	7.1
	61	3	2.7	2.7
	62	1	.9	.9
	65	1	.9	.9
	Total	113	100.0	100.0

Berdasarkan hasil analisis distribusi frekuensi pada variabel Pemberdayaan Guru yang ditampilkan pada tabel di atas, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 113 orang guru. Nilai pemberdayaan guru terendah yang diperoleh adalah 44, sedangkan nilai tertinggi mencapai 65. Variasi nilai ini menunjukkan adanya perbedaan tingkat persepsi guru terhadap sejauh mana mereka merasa diberdayakan dalam lingkungan kerja sekolah.

Frekuensi tertinggi terdapat pada nilai 59, yaitu sebanyak 20 responden atau 17,7% dari total keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa

sebagian besar guru menilai tingkat pemberdayaan yang mereka rasakan berada pada kategori tinggi. Selain itu, nilai 53 dan 52 juga memiliki frekuensi yang relatif besar, masing-masing 12 responden (10,6%) dan 11 responden (9,7%). Pola distribusi ini mengindikasikan bahwa mayoritas guru memberikan penilaian positif terhadap pemberdayaan yang mereka peroleh, baik dalam hal partisipasi dalam pengambilan keputusan, kepercayaan dari pimpinan, maupun kesempatan mengembangkan kompetensi profesional.

Sebaliknya, nilai-nilai rendah seperti 44–46 hanya dimiliki oleh sebagian kecil responden (sekitar 5% dari total sampel), yang menunjukkan bahwa hanya sedikit guru yang merasa belum sepenuhnya diberdayakan. Berdasarkan Cumulative Percent, sebanyak 88,5% responden memiliki skor pemberdayaan hingga nilai 59, menandakan bahwa hampir seluruh guru berada pada kategori pemberdayaan tinggi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara umum tingkat pemberdayaan guru berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sekolah telah memberikan ruang yang luas bagi guru untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah, diberi kepercayaan untuk mengembangkan potensi, serta dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Pemberdayaan yang baik ini berpotensi meningkatkan motivasi kerja, rasa tanggung jawab, serta kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugas profesional di sekolah.

#### 4.1.4 Uji Deskriptif Kinerja Guru

**Tabel 4. 5 Uji Deskriptif Data Y**

<b>Kinerja Guru</b>					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	35	2	1.8	1.8	1.8
	36	2	1.8	1.8	3.5
	37	2	1.8	1.8	5.3
	38	9	8.0	8.0	13.3
	39	9	8.0	8.0	21.2
	40	6	5.3	5.3	26.5
	41	3	2.7	2.7	29.2
	45	1	.9	.9	30.1
	46	2	1.8	1.8	31.9
	47	7	6.2	6.2	38.1
	48	12	10.6	10.6	48.7
	49	6	5.3	5.3	54.0
	50	31	27.4	27.4	81.4
	51	8	7.1	7.1	88.5
	52	9	8.0	8.0	96.5
	53	2	1.8	1.8	98.2
	55	2	1.8	1.8	100.0
Total	113	100.0	100.0		

Berdasarkan hasil analisis distribusi frekuensi pada variabel Kinerja Guru yang disajikan pada tabel di atas, diketahui bahwa jumlah responden penelitian sebanyak 113 orang guru. Nilai kinerja guru terendah yang diperoleh adalah 35, sedangkan nilai tertinggi mencapai 55. Rentang nilai ini menunjukkan adanya variasi tingkat kinerja antar responden, meskipun sebagian besar guru menunjukkan kinerja yang tergolong baik.

Frekuensi tertinggi terdapat pada nilai 50, yaitu sebanyak 31 responden atau 27,4% dari total keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Selain itu, nilai 48

jugaberikanfrekuensi cukup besar, yakni 12 responden (10,6%), diikuti oleh nilai 52 sebanyak 9 responden (8,0%) dan nilai 38 serta 39 masing-masing sebanyak 9 responden (8,0%). Sebaran data ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru berada pada rentang nilai menengah ke atas, yang menandakan adanya persepsi positif terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Sementara itu, nilai-nilai rendah (35–37) hanya diisi oleh sebagian kecil responden, yaitu sekitar 5,4% dari total sampel. Hal ini menunjukkan bahwa hanya sedikit guru yang memiliki kinerja rendah. Berdasarkan Cumulative Percent, sebesar 81,4% responden memiliki skor kinerja guru hingga nilai 50, yang berarti mayoritas guru berada pada kategori kinerja tinggi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara umum kinerja guru berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa guru telah mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, baik dalam aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, maupun evaluasi hasil belajar peserta didik. Selain itu, guru juga menunjukkan profesionalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan sekolah yang baik dan produktif.

## 4.2 Uji Persyaratan Analisis

### 4.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas berfungsi untuk membandingkan distribusi data yang diuji dengan standar distribusi normal untuk menentukan apakah data berasal dari distribusi normal atau tidak. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data tidak berbeda signifikan dengan distribusi normal, artinya data berdistribusi norma sedangkan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data berbeda signifikan dari distribusi normal dan dianggap tidak berdistribusi normal.

Berikut adalah hasil dari tes Kolmogorov Smirnov uji Normalitas :

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

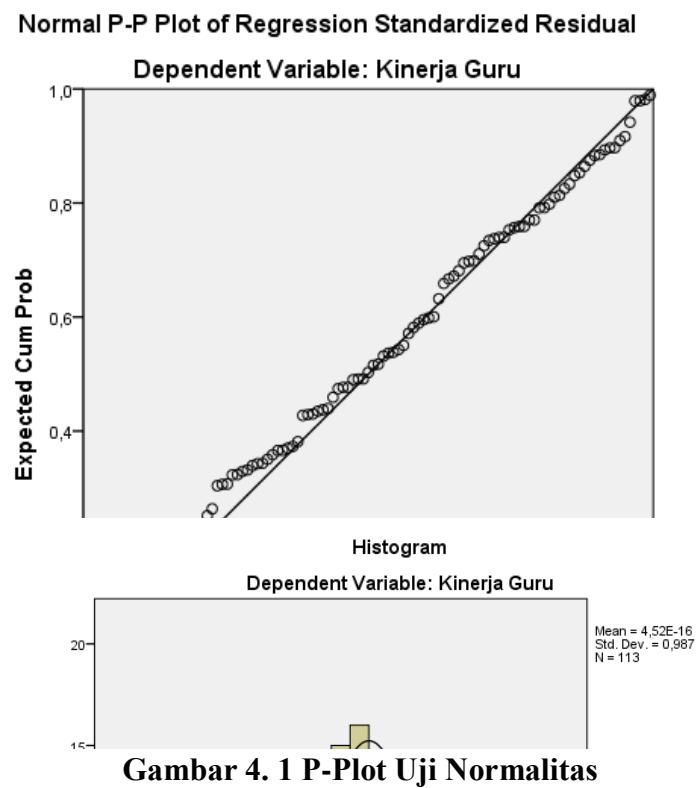
		Unstand ardized Residual
N		113
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,238216
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,038
	Negative	-,072
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

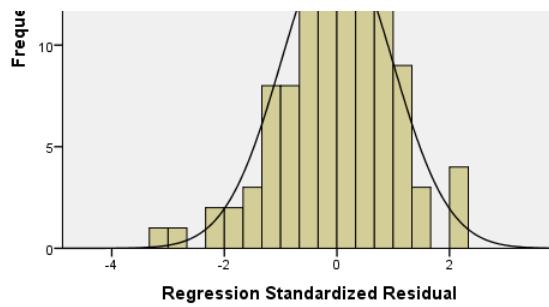
**Tabel 4. 6 One Sample Kolmogorov Smirnov Test**

Berdasarkan data tabel 4.6 uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diatas dapat dilihat bahwa berdasarkan pengujian normalitas data diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 dengan hasil uji berdistribusi normal, karena nilai variabel hasil pengujian normalitas

diatas lebih besar dari nilai standarized 0,05. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar normal P-P *plot of regression standardized residual* pada gambar dibawah ini:



**Gambar 4. 1 P-Plot Uji Normalitas**



**Gambar 4. 2 Histogram Uji Normalitas**

#### 4.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk memastikan bahwa tidak ada hubungan yang terlalu kuat antar variabel bebas. Salah satu cara yang paling umum digunakan adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Jika nilai VIF untuk setiap variabel kurang dari 10, dan nilai Tolerance lebih dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas yang berarti. Selain itu, korelasi antar variabel bebas sebaiknya kurang dari 0,8 untuk menghindari indikasi multikolinieritas. Jika ada nilai VIF yang tinggi atau *Tolerance* yang rendah, artinya ada korelasi yang terlalu kuat antar variabel, yang dapat mengganggu keakuratan model regresi. Dengan memenuhi syarat-syarat ini, kita dapat memastikan bahwa model regresi yang dibuat lebih stabil dan hasil analisisnya dapat dipercaya.

**Tabel 4. 7 Hasil Coefficient Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.			
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF		
1 (Constant)	11,995	3,642		3,294	,001			
Kepuasan Kerja	,230	,061	,335	3,759	,000	,679	1,473	
Kepemimpinan	,137	,063	,208	2,169	,032	,587	1,705	
Kepala Sekolah								
Pemberdayaan Guru	,163	,057	,248	2,867	,005	,723	1,383	

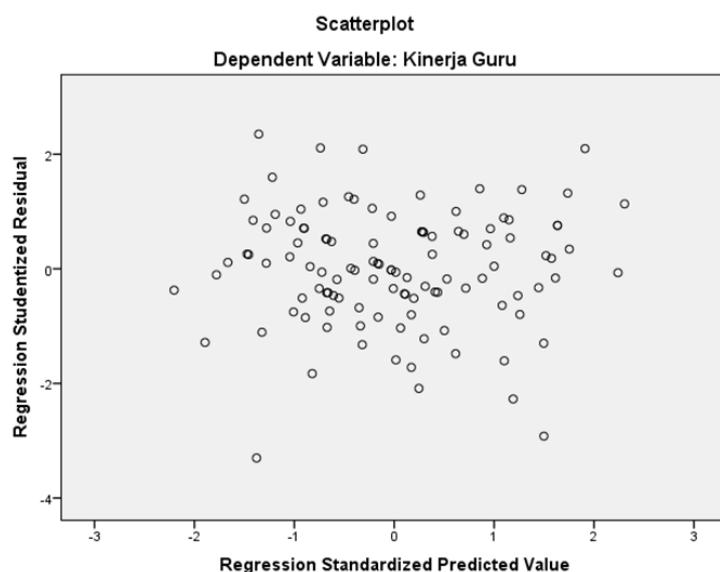
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk variable kepuasan kerja adalah 0,679, kepemimpinan kepala sekolah 0,587 serta pemberdayaan guru sebesar 0,723 ( $>0,10$ ) dan nilai VIF pada variable kepuasan kerja sebesar 1.473, kepemimpinana kepala sekolah sebesar 0,705

serta pemberdayaan guru sebesar 0,383 ( $< 10$ ). Maka hal ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas antara kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan pemberdayaan guru.

#### 4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini, alat untuk menguji heteroskedastisitas dilakukan dengan analisis grafik *scatter plot*. Melalui analisis grafik *scatter plot*, sesuai model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode grafik dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



**Gambar 4. 3 Hasil Scatterplots Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.3 di atas dapat dilihat bahwa titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini

menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi pengaruh kompetensi guru dan efikasi diri terhadap kinerja guru berdasarkan variabel independennya. Hasil analisis menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas pada model.

#### 4.2.4 Uji Autokorelasi (DW-Test)

Dalam penelitian ini uji autokorelasi menggunakan Uji *Durbin-Watson (DW-Test)*. Adapun hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,641 <sup>a</sup>	,411	,395	3,282	1,960

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Guru, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan pada tabel 4.12 maka nilai Durbin-Watson sebesar 1,960. Dengan  $\alpha=5\%$ ,  $n=113$ , dan  $k=2$ , batas bawah ( $d_L$ )  $\approx 1,653$  dan batas atas ( $d_U$ )  $\approx 1,727$ . Karena  $1,727 < 1,960 < (4-1,727) = 2,273$ , maka tidak dapat terjadi autokorelasi. Sebagaimana pengambilan keputusan dalam uji Watson di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

### 4.3 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur atau *Path Analysis* dimana Analisis ini berfungsi untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari sekumpulan variabel yaitu variabel penyebab (variabel eksogen) terhadap variabel akibat (variabel endogen).

#### 4.3.1 Pengujian Pengaruh Langsung

##### 1. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung Persamaan Struktural 1

Dalam analisis pengaruh langsung antar variabel persamaan struktural satu ini, variable yang akan analisis yaitu kepuasan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah sebagai variable bebas serta pemberdayaan guru sebagai variabel terikat. Hasil analisis ini bertujuan untuk menentukan pengaruh variabel penelitian secara keseluruhan didapat pada nilai koefisien jalur dari penjumlahan seluruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai koefisien jalur (berdasarkan estimate) variabel kepuasan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi guru adalah sebagai berikut:

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		Beta			
1 (Constant)	38,271	4,148		9,227	,000
Kepuasan Kerja	-,052	,035	-,117	-,1,483	,141
Kepemimpinan Kepala Sekolah	,271	,039	,549	6,982	,000

a. Dependent Variable: Pemberdayaan Guru

**Tabel 4. 9 Hasil Analisis Pengaruh Langsung Persamaan Struktural 1**

Berdasarkan tabel 4.12, maka dapat dilihat hasil dari nilai koefisien Untuk menentukan variabel bebas berpengaruh secara positif atau tidak terhadap variabel terikat. Sedangkan dari nilai t tabel dan Sig. dapat dilihat bahwa variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Adapun penjelasan hubungan variabel sub struktur berdasarkan tabel tersebut yaitu:

- 1)  $H_1$  Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan guru

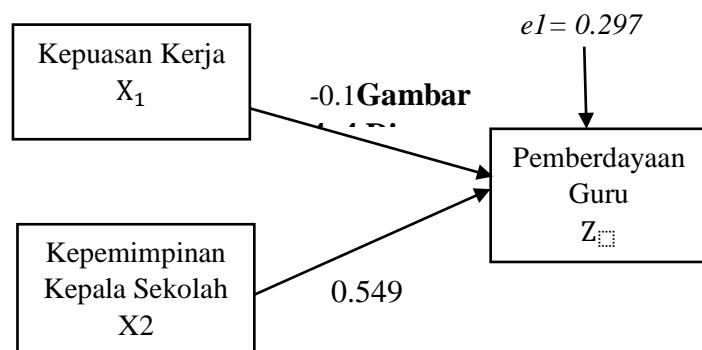
Nilai koefisien variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) yaitu 0,141. Nilai Sig. = 0,141 > 0,05 dan nilai t hitung = -1,483 < t tabel (1,662), sehingga kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan guru (Y). Berdasarkan nilai koefisien, Sig. dan t hitung tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan guru (Z), sehingga hipotesis 1 ditolak.

Selain itu, nilai koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar -0,117 menunjukkan bahwa variabel ini tidak memberikan pengaruh yang kuat secara relatif terhadap variabel dependen.

- 2)  $H_2$  Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan guru

Nilai koefisien variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) yaitu 0,434 sehingga kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif terhadap pemberdayaan guru (Y). Nilai  $Sig. = 0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung =  $6,982 > t$  tabel (1,662), sehingga kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan guru (Y). Berdasarkan nilai koefisien,  $Sig.$  dan  $t$  hitung tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan guru (Y), sehingga hipotesis 2 diterima.

Selain itu, nilai koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,549 menunjukkan bahwa variabel ini memberikan pengaruh yang cukup kuat secara relatif terhadap variabel dependen.



**Gambar 4. 5 Diagram Hasil Uji Hipotesis Parsial Struktural 1**

**Gambar 4. 6 Diagram Hasil Uji Hipotesis Parsial Struktural 1**

## 2. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung Persamaan Struktural 2

Dalam analisis hipotesis perngaruh langsung persamaan struktural dua ini, variable yang akan dianalisis yaitu kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan pemberdayaan guru sebagai variable bebas dan kinerja guru sebagai variable terikat. Analisis ini digunakan untuk untuk menentukan pengaruh variabel penelitian secara keseluruhan didapat pada nilai koefisien jalur dari penjumlahan seluruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai koefisien jalur (berdasarkan estimate) variabel kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap motivasi guru adalah sebagai berikut:

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	-10.945	2.474	-4.425	.000
	Kepuasan Kerja	.071	.016	.127	.4399
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.551	.022	.872	25.537
	Pemberdayaan Guru	.193	.043	.154	4.516

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Hipotesis Parsial Persamaan Struktural 2**

Berdasarkan tabel 4.13, maka dapat dilihat hasil dari nilai koefisien untuk menentukan variabel bebas berpengaruh secara positif atau tidak terhadap variabel terikat. Sedangkan dari nilai t tabel dan Sig. dapat dilihat bahwa variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Adapun penjelasan hubungan variabel sub struktur berdasarkan tabel tersebut yaitu :

### 3) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai koefisien *B* sebesar 0,071 dengan nilai *t* hitung 4,399 dan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Nilai koefisien positif ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja guru akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan guru terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi pula dedikasi dan produktivitas yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugasnya.

Selain itu, nilai *Beta* sebesar 0,127 menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru berada pada kategori rendah hingga sedang dibandingkan variabel lainnya. Namun demikian, pengaruh ini tetap signifikan, yang berarti bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru, baik secara langsung maupun melalui peningkatan motivasi dan komitmen kerja. Dengan demikian, hipotesis 3 diterima, yaitu Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

### 4) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Selanjutnya, hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki koefisien *B* sebesar 0,551, dengan nilai *t* hitung 25,537 dan nilai signifikansi 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menegaskan bahwa kepemimpinan

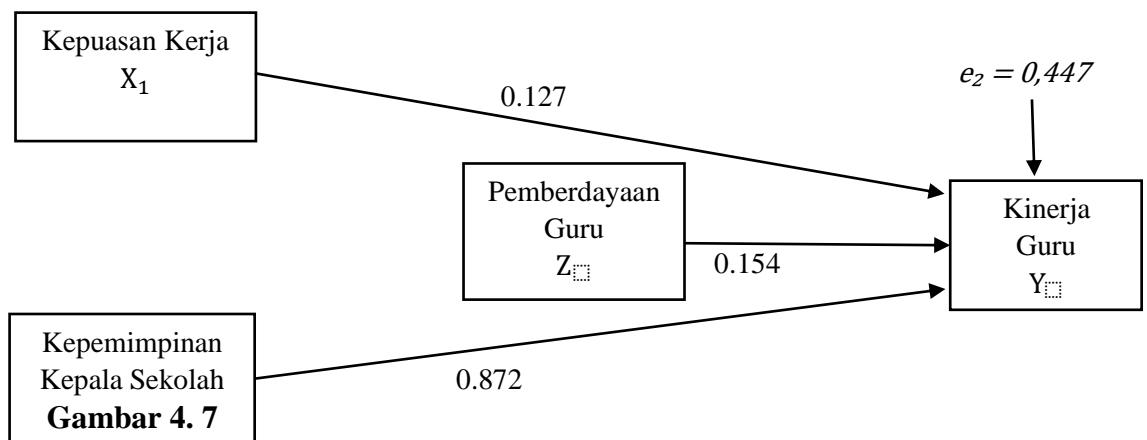
kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif dan sangat signifikan terhadap kinerja guru.

Nilai *Beta* sebesar 0,872 menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor dengan pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja guru dibandingkan dengan variabel lain dalam model penelitian ini. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan arahan, motivasi, supervisi, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif, maka semakin tinggi pula kinerja guru di sekolah tersebut. Kepala sekolah yang mampu menjadi teladan, komunikatif, serta memperhatikan kebutuhan bawahannya akan mendorong guru untuk bekerja lebih efektif dan produktif. Dengan demikian, hipotesis 4 diterima, yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

##### 5) Pengaruh Pemberdayaan Guru terhadap Kinerja Guru

Variabel Pemberdayaan Guru menunjukkan nilai koefisien *B* sebesar 0,193, nilai *t* hitung 4,516, dan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai *Sig.* < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai *Beta* sebesar 0,154 mengindikasikan bahwa pemberdayaan guru memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam model ini, meskipun tidak sebesar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah.

Hasil ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat pemberdayaan yang diberikan kepada guru, seperti pelibatan dalam pengambilan keputusan, peningkatan kompetensi melalui pelatihan, dan pemberian tanggung jawab yang lebih besar, maka semakin meningkat pula kinerja yang mereka hasilkan. Pemberdayaan menciptakan rasa percaya diri dan tanggung jawab profesional pada guru, yang berdampak positif terhadap efektivitas kerja dan prestasi mereka di sekolah. Dengan demikian, hipotesis 5 diterima, yaitu *Pemberdayaan Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.*



**Gambar 4. 8 Diagram Hasil Uji Pengaruh Langsung Persamaan 2**

**Gambar 4. 9 Diagram Hasil Uji Pengaruh Langsung Persamaan 2**

**Tabel 4. 11 Rangkuman Hasil Uji Pengaruh Langsung**

No	Variabel	Bobot Pengaruh			Signifikansi 0.05			Keterangan
		t hitung	>/<	t tabel	p value	>/<	Sig.	
1	X <sub>1</sub> terhadap Z	6.982	<	1.662	0.141	>	0.05	H <sub>1</sub> Ditolak
2	X <sub>2</sub> terhadap Z	1.662	>	1.662	0.000	<	0.05	H <sub>2</sub> Diterima
3	X <sub>1</sub> terhadap Y	4.339	>	1.662	0.000	<	0.05	H <sub>3</sub> Diterima
4	X <sub>2</sub> terhadap Y	25.537	>	1.662	0.000	<	0.05	H <sub>4</sub> Diterima
5	Z terhadap Y	4.516	>	1.662	0.000	<	0.05	H <sub>5</sub> Diterima

### 4.3.2 Pengujian T dan R Square

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Guru (Y) sedangkan Uji R Square digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

#### 1. Pengujian T dan R Square Sub Struktural 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 <sup>a</sup>	.333	.321	3.485

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja

**Tabel 4. 12 Model Summary Uji T dan R Square Sub Struktural 1**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel Ringkasan Model, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,577 dan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,333. Koefisien korelasi ini digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara variabel independent yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap variabel dependen, yaitu Pemberdayaan Guru.

Nilai  $R = 0,577$  menunjukkan adanya hubungan sedang hingga kuat secara positif antara kedua variabel dengan pemberdayaan guru. Artinya, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru, maka semakin tinggi pula pemberdayaan guru yang dirasakan oleh para guru di lingkungan sekolah.

Sementara itu, nilai  $R^2 = 0,333$  menyatakan bahwa 33,3% dari variasi dalam pemberdayaan guru dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja. Dengan kata lain, kedua faktor tersebut memberikan kontribusi sebesar 33,3% terhadap peningkatan pemberdayaan guru. Sisanya, sebesar 67,7% , dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini, seperti dukungan manajemen, pelatihan profesional, kondisi kerja, atau aspek personalitas guru.

Nilai *Adjusted R Square* = 0,321 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel prediktor dan ukuran sampel, model tetap menjelaskan sekitar 32,1% variasi pemberdayaan guru. Perbedaan antara  $R^2$  dan *Adjusted R^2* yang relatif kecil menunjukkan bahwa model tidak terlalu *overfitting* dan cukup efisien dalam menggunakan variabel-variabel yang ada.

Selain itu, nilai *Standard Error of the Estimate* adalah 3,485 mengindikasikan rata-rata kesalahan prediksi dari model. Semakin kecil nilai ini, semakin akurat dalam memprediksi nilai pemberdayaan guru. Nilai 1,842 menunjukkan bahwa model memiliki tingkat akurasi yang

Baik, namun masih ada ruang untuk perbaikan melalui pengembangan model yang lebih komprehensif.

**Tabel 4. 13 Hasil Anova Uji T dan R Square Sub Struktural 1**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	667.416	2	333.708	27.471	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1336.265	110	12.148		
	Total	2003.681	112			

a. Dependent Variable: Pemberdayaan Guru

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel ANOVA, nilai Sig. sebesar 0,000 dan Fhitung sebesar 27,471. Dengan jumlah sampel 113, derajat bebas df1 = 2 dan df2 = 110, nilai F tabel pada  $\alpha = 0,05$  adalah 3,086. Karena Fhitung (27,471) > F tabel (3,086) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Pemberdayaan Guru.

## 2. Pengujian T dan R Square Sub Struktural 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955 <sup>a</sup>	.912	.910	1.62464

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Guru, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah

**Tabel 4. 14 Model Summary Uji T dan R Square Sub Struktural 2**

Berdasarkan hasil analisis regresi yang ditunjukkan pada Tabel 4.17 diperoleh nilai R sebesar 0,955. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel pemberdayaan guru, kepuasan kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja

guru. Nilai R Square sebesar 0,912 berarti bahwa sebesar 91,2% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut, sedangkan sisanya sebesar 9,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, faktor lingkungan kerja, maupun eksternal lainnya. Selanjutnya nilai Adjusted R Square sebesar 0,910 menunjukkan hasil yang hampir sama, yaitu setelah penyesuaian dengan jumlah sampel dan variabel, ketiga variabel independen masih mampu menjelaskan 91,0% variasi kinerja guru. Sementara itu, nilai Standard Error of the Estimate sebesar 1,62464 menunjukkan bahwa model memiliki tingkat akurasi yang Baik, namun masih ada ruang untuk perbaikan melalui pengembangan model yang lebih komprehensif.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan sangat baik karena variabel pemberdayaan guru, kepuasan kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah terbukti memberikan kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja guru

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2990.369	3	996.790	377.648	.000 <sup>b</sup>
	Residual	287.702	109	2.639		
	Total	3278.071	112			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Guru, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah

**Tabel 4. 15 Nilai Anova Uji Hipotesis Simultan Sub Struktural 2**

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat dilihat bahwa nilai Sig. sebesar 0,000 dan nilai Fhitung sebesar 377,648. Nilai Signifikan variabel

pemberdayaan guru ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan kepemimpinan kepala sekolah ( $X_3$ ) adalah  $0,000 < 0,05$  Adapun nilai F hitung pemberdayaan guru ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan kepemimpinan kepala sekolah ( $X_3$ ) sebesar  $377,648 > F$  tabel 3,086. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh pemberdayaan guru ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan kepemimpinan kepala sekolah ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru (Y) adalah signifikan.

#### 4.3.3 Uji Pengaruh Tidak Langsung

Uji pengaruh tidak langsung dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen yang dimediasi oleh variabel intervening. Dalam analisis jalur (path analysis), pengaruh tidak langsung dihitung dengan mengalikan koefisien jalur antara variabel independen terhadap variabel mediasi dengan koefisien jalur antara variabel mediasi terhadap variabel dependen. Dengan demikian, besarnya pengaruh tidak langsung menggambarkan kontribusi variabel mediasi dalam menjembatani hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Secara matematis, pengaruh tidak langsung dirumuskan sebagai:

$$\text{Pengaruh Tidak Langsung} = (\text{koefisien } X \rightarrow Z) \times (\text{koefisien } Z \rightarrow Y)$$

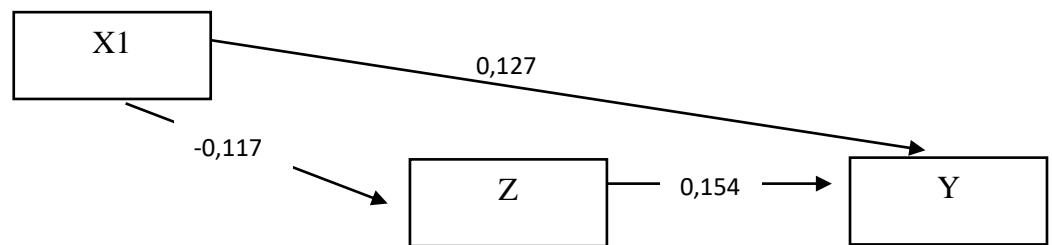
Melalui rumus tersebut, nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari hasil perkalian dua koefisien jalur yang terlibat dalam hubungan mediasi. Apabila nilai pengaruh tidak langsung yang diperoleh cukup besar dibandingkan dengan pengaruh langsungnya, maka dapat disimpulkan bahwa variabel mediasi memiliki peranan penting dalam memperkuat

hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Sebaliknya, apabila nilai pengaruh tidak langsung relatif kecil, maka peran mediasi dianggap lemah atau tidak dominan.

- 1) H6 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru Melalui Pemberdayaan Guru Sebagai Variabel Intervening di SD Negeri Se-kecamatan Bukit, Aceh

Dimana untuk mengetahui nilai tidak langsung persamaan satu ini dapat dilakukan dengan mengalikan nilai standar koefisien beta X1 (Kepuasan Kerja) dengan X3 (Pemberdayaan Guru).

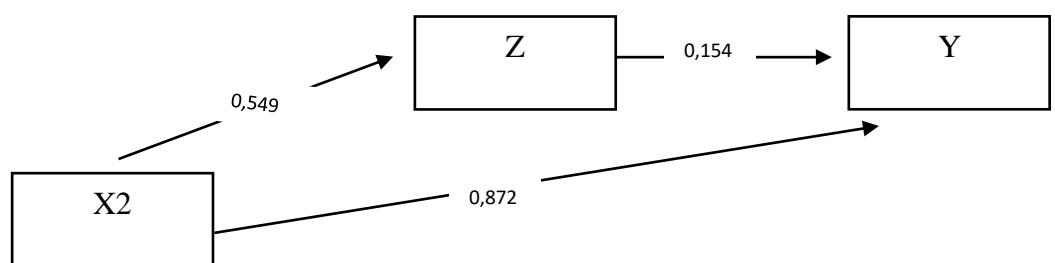
Adapun hasil dari uji pengaruh tidak langsung persamaan satu ini Adalah  $-0,117 \times 0,154 = -0,018$ . Dimana nilai ini menunjukkan bahwasanya nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh langsung sehingga dapat ditarik Kesimpulan bahwa variable Pemberdayaan Guru (X3) tidak dapat memediasi pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y). Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa H6 ditolak dan H0 diterima.



- 2) H7 : Kepemimpinan Kepala Sekolah Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru Melalui Pemberdayaan Guru Sebagai Variabel Intervening di SD Negeri Se-kecamatan Bukit, Aceh

Dimana untuk mengetahui nilai tidak langsung persamaan satu ini dapat dilakukan dengan mengalikan nilai standar koefisien beta X2 (Kepemimpinan Kepala Sekolah) dengan X3 (Pemberdayaan Guru).

Adapun hasil dari uji pengaruh tidak langsung persamaan satu ini Adalah  $0,549 \times 0,154 = 0,085$ . Dimana nilai ini menunjukkan bahwasanya nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh langsung sehingga dapat ditarik Kesimpulan bahwa variable Pemberdayaan Guru (X3) tidak dapat memediasi pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) terhadap Kinerja Guru (Y). Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa H7 ditolak dan H0 diterima.



#### 4.3.4 Uji Pengaruh Total

*Total effect* (total efek) merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung).

**Tabel 4. 16 Uji Total**

<b>Variabel</b>	<b>Pengaruh Langsung terhadap Y</b>	<b>Pengaruh Tidak Langsung melalui</b>			<b>Pengaruh Total</b>
		<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>X3</b>	
Kepuasan Kerja	0,127	-	-	-0,018	0,109
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,872	-	-	0,085	0,957
Pemberdayaan Guru	0,154	-	-	-	-

Berdasarkan hasil analisis jalur pada tabel di atas, diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Pemberdayaan Guru masing-masing memiliki pengaruh yang berbeda terhadap Kinerja Guru (Y), baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi lain.

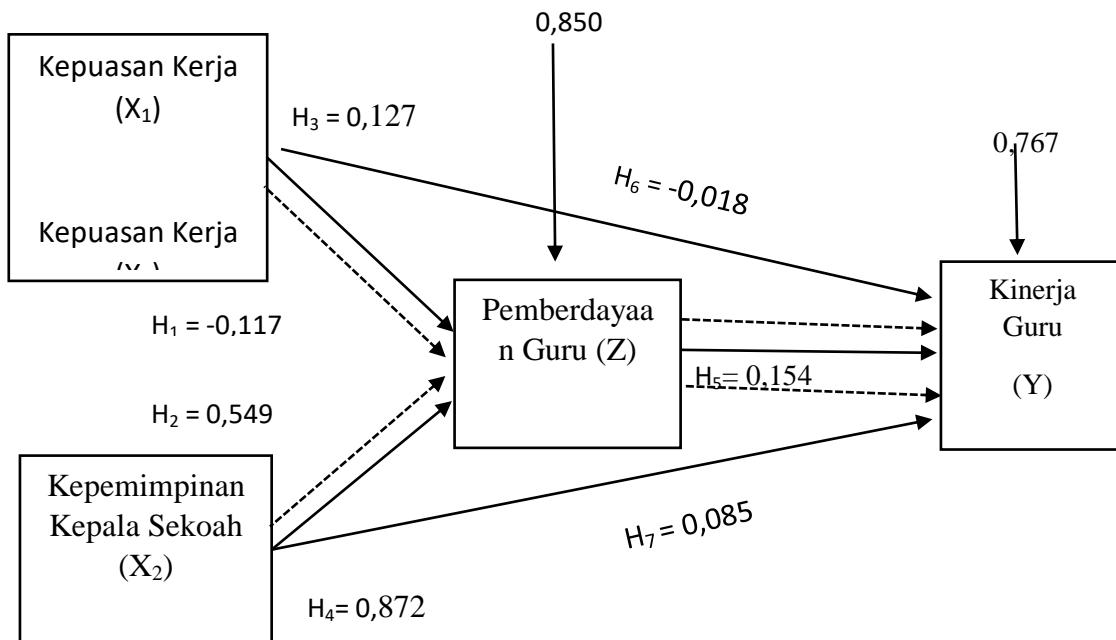
Variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Guru sebesar 0,127 dan pengaruh tidak langsung sebesar -0,018, sehingga pengaruh totalnya menjadi 0,109. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh keseluruhan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru adalah positif namun relatif kecil. Meskipun terdapat pengaruh langsung yang positif, efek tidak langsungnya yang bernilai negatif menunjukkan bahwa ketika Kepuasan Kerja berinteraksi melalui variabel mediasi, pengaruhnya terhadap Kinerja Guru sedikit melemah. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa peningkatan Kepuasan Kerja masih berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja Guru, meskipun tidak terlalu kuat ketika mempertimbangkan jalur mediasi.

Selanjutnya, variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah memberikan pengaruh langsung terhadap Kinerja Guru sebesar 0,872 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,085, sehingga menghasilkan pengaruh total sebesar 0,957. Nilai ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki pengaruh yang sangat kuat dan positif terhadap Kinerja Guru, baik secara langsung maupun melalui perantara variabel lain. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik Kepemimpinan Kepala Sekolah, maka semakin tinggi pula Kinerja Guru, baik melalui pengaruh kepemimpinan secara langsung maupun melalui peningkatan faktor-faktor mediasi seperti Kepuasan Kerja.

Sementara itu, variabel Pemberdayaan Guru menunjukkan pengaruh langsung terhadap Kinerja Guru sebesar 0,154, namun tidak memiliki pengaruh tidak langsung maupun total yang dihitung melalui variabel mediasi. Artinya, pengaruh Pemberdayaan Guru terhadap Kinerja Guru terjadi secara langsung tanpa melalui perantara variabel lain. Nilai positif sebesar 0,154 menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pemberdayaan yang diberikan kepada guru, semakin baik pula kinerja guru yang dihasilkan, meskipun kontribusinya tidak sebesar pengaruh yang diberikan oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah.

Secara keseluruhan, hasil analisis ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja Guru, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sementara Kepuasan Kerja dan Pemberdayaan Guru tetap memberikan

kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja, namun dengan tingkat pengaruh yang lebih rendah dibandingkan kepemimpinan kepala sekolah



#### **Gambar 4. 10 Diagram *Path Analysis***

**Gambar 4. 11 Diagram *Path Analysis***

#### 4.4.1 Hipotesis 1: Kepuasan Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan terhadap Pemberdayaan Guru

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan guru (Z), dengan nilai signifikansi sebesar 0,141 ( $>0,05$ ) dan  $t$  hitung  $-1,483 < t$  tabel 1,662. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru tidak selalu diikuti oleh meningkatnya pemberdayaan dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang puas dengan kondisi pekerjaannya belum tentu merasa memiliki otonomi, pengaruh, dan kepercayaan diri dalam mengambil keputusan di lingkungan sekolah. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kaya (2024).

yang menyatakan bahwa kepuasan kerja cenderung berpengaruh terhadap aspek emosional guru, tetapi tidak selalu berimplikasi pada pemberdayaan apabila tidak disertai dukungan organisasi dan gaya kepemimpinan yang partisipatif. Begitu pula Li, Zhang, & Wang (2025) menemukan bahwa kepuasan kerja hanya berpengaruh terhadap pemberdayaan apabila ada kepercayaan organisasi yang tinggi dan komunikasi dua arah antara pimpinan dan staf pengajar. Dengan demikian, hipotesis pertama ditolak karena kepuasan kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan guru.

#### **4.4.2 Hipotesis 2: Kepemimpinan Kepala Sekolah Berpengaruh Signifikan terhadap Pemberdayaan Guru**

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan guru ( $Z$ ), dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $6,982 > t$  tabel 1,662. Artinya, kepala sekolah yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis, inspiratif, dan komunikatif dapat meningkatkan pemberdayaan guru di lingkungan sekolah. Kepala sekolah yang melibatkan guru dalam pengambilan keputusan dan memberi ruang partisipasi akan menumbuhkan rasa tanggung jawab serta keyakinan diri guru dalam melaksanakan tugasnya. Hasil ini sejalan dengan penelitian Rahman dan Yusuf (2023) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif memiliki hubungan signifikan terhadap pemberdayaan guru melalui peningkatan kepercayaan dan kolaborasi kerja. Selain itu, Lee dan

Nie (2022) juga menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah meningkatkan self-efficacy dan sense of ownership guru terhadap proses pembelajaran. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.

#### **4.4.3 Hipotesis 3: Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil uji persamaan struktural kedua, kepuasan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y), dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan koefisien beta 0,127. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan guru, semakin tinggi pula kinerjanya dalam melaksanakan tanggung jawab mengajar dan administrasi. Kepuasan kerja memberikan dorongan intrinsik bagi guru untuk bekerja lebih disiplin, berinovasi, dan bertanggung jawab terhadap hasil pembelajaran siswa. Hasil ini konsisten dengan temuan Putra dan Hartati (2023) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor signifikan terhadap produktivitas guru karena menciptakan perasaan bahagia dan keterikatan pada sekolah. Selain itu, Han dan Yin (2024) juga menemukan bahwa guru yang merasa puas dengan lingkungan kerja dan pengakuan pimpinan memiliki kinerja pedagogik yang lebih tinggi. Oleh karena itu, hipotesis ketiga diterima.

#### **4.4.4 Hipotesis 4: Kepemimpinan Kepala Sekolah Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Guru**

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y), dengan nilai koefisien beta sebesar 0,872 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya, semakin efektif kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan bimbingan, supervisi, dan dukungan moral, semakin tinggi pula kinerja guru. Kepala sekolah yang visioner dan komunikatif mampu menciptakan iklim kerja kondusif yang mendorong guru untuk menunjukkan performa terbaiknya. Penelitian Wahyuni dan Sari (2024) juga mendukung temuan ini, bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan motivasi dan rasa memiliki terhadap sekolah. Demikian pula Abdullah et al. (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor utama yang menentukan semangat kerja dan disiplin guru di sekolah dasar. Dengan demikian, hipotesis keempat diterima.

#### **4.4.5 Hipotesis 5: Pemberdayaan Guru Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil analisis, pemberdayaan guru (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) dengan nilai koefisien beta 0,154 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa guru yang diberi kepercayaan, otonomi, dan tanggung jawab profesional dalam menjalankan tugasnya akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Pemberdayaan mendorong guru untuk berinisiatif, meningkatkan

kompetensi, dan mengembangkan kreativitas dalam pembelajaran. Penelitian Fitriani dan Ramadhan (2023) menegaskan bahwa pemberdayaan guru berperan penting dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran melalui peningkatan kompetensi pedagogik dan manajerial. Selain itu, Mulyani (2022) menyatakan bahwa guru yang merasa diberdayakan menunjukkan loyalitas dan produktivitas yang lebih tinggi. Dengan demikian, hipotesis kelima diterima.

#### **4.4.6 Hipotesis 6: Kepuasan Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Guru Melalui Pemberdayaan Guru sebagai Variabel Intervening**

Hasil uji pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru melalui pemberdayaan guru bernilai negatif sebesar  $-0,018$ , lebih kecil dibandingkan pengaruh langsungnya. Hal ini berarti pemberdayaan guru tidak mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, meskipun guru merasa puas terhadap pekerjaannya, hal tersebut tidak serta merta meningkatkan kinerja apabila tidak disertai peningkatan pemberdayaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nuraini dan Yuliani (2024) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja hanya memberikan efek tidak langsung terhadap kinerja bila disertai intervensi organisasi yang mendukung pemberdayaan. Selain itu, Han dan Yin (2024) juga menegaskan bahwa tanpa adanya otonomi profesional dan dukungan kepemimpinan, kepuasan kerja guru tidak

berdampak signifikan terhadap kinerja mereka. Oleh karena itu, hipotesis keenam ditolak.

#### **4.4.7 Hipotesis 7: Kepemimpinan Kepala Sekolah Tidak Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Guru Melalui Pemberdayaan Guru sebagai Variabel Intervening**

Berdasarkan hasil perhitungan, pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui pemberdayaan guru sebesar 0,085, lebih kecil dibandingkan pengaruh langsungnya. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan guru tidak dapat menjadi variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Pengaruh kepemimpinan lebih dominan secara langsung karena kepala sekolah berperan langsung dalam pembinaan, evaluasi, dan supervisi kinerja guru. Hasil ini didukung oleh penelitian Rahman dan Yusuf (2023) yang menyatakan bahwa hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru bersifat langsung dan kuat, sementara efek tidak langsung melalui pemberdayaan cenderung lemah. Selain itu, Sitorus (2024) menemukan bahwa dalam konteks sekolah dasar, mediasi pemberdayaan guru belum efektif karena masih rendahnya partisipasi guru dalam pengambilan keputusan dan inovasi pembelajaran. Oleh karena itu, hipotesis ketujuh juga ditolak.

#### **4.4.1 Implikasi Teoritis dan Praktis**

##### **1. Implikasi Teoritis**

Penelitian ini memperkaya literatur tentang hubungan antar variabel dalam konteks pendidikan dengan menunjukkan kompleksitas hubungan antara kepuasan kerja, kepemimpinan, pemberdayaan, dan kinerja guru. Temuan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap pemberdayaan guru menantang asumsi umum dan menunjukkan pentingnya mempertimbangkan konteks organisasi dan budaya dalam penelitian manajemen pendidikan.

##### **2. Implikasi Praktis**

Bagi praktisi pendidikan, temuan ini memberikan panduan untuk mengembangkan strategi peningkatan kinerja guru yang komprehensif. Kepala sekolah perlu fokus pada pengembangan kepemimpinan yang memberdayakan, menciptakan sistem yang mendukung otonomi guru, dan memahami bahwa peningkatan kinerja memerlukan pendekatan multidimensional yang melibatkan kepuasan kerja, kepemimpinan efektif, dan pemberdayaan guru secara simultan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan terhadap 113 responden guru, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja guru berada pada kategori tinggi, yang berarti sebagian besar guru merasa puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru, meskipun pengaruhnya relatif kecil dibandingkan variabel lainnya.
2. Kepemimpinan kepala sekolah terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan dan kinerja guru. Kepala sekolah yang mampu memotivasi, memberikan arahan, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja dan profesionalitas guru. Variabel ini menjadi faktor yang paling dominan dalam model penelitian.
3. Pemberdayaan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang diberi kepercayaan, otonomi, serta dilibatkan dalam pengambilan keputusan menunjukkan kinerja yang lebih baik dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya.
4. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan guru. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun guru merasa puas terhadap pekerjaannya, belum tentu mereka merasa memiliki kekuasaan dan otonomi dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

5. Pemberdayaan guru tidak memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja guru, maupun antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Dengan kata lain, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bersifat langsung dan dominan, tanpa harus melalui perantara pemberdayaan.
6. Secara simultan, ketiga variabel (kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan pemberdayaan guru) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,912, yang berarti 91,2% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah, disarankan untuk terus meningkatkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan transformasional dengan cara memberikan dukungan, bimbingan, dan motivasi kepada guru. Kepala sekolah juga perlu menciptakan suasana kerja yang harmonis, terbuka terhadap ide-ide baru, dan memberikan penghargaan terhadap prestasi guru.
2. Bagi Guru, diharapkan untuk terus meningkatkan kinerja melalui pengembangan profesional berkelanjutan, seperti pelatihan, workshop, dan kolaborasi antar rekan sejawat. Guru juga perlu lebih aktif

memanfaatkan peluang pemberdayaan yang diberikan oleh pihak sekolah agar dapat meningkatkan kompetensi dan tanggung jawab profesionalnya.

3. Bagi Dinas Pendidikan, disarankan untuk memperkuat kebijakan yang mendukung pemberdayaan dan kesejahteraan guru, terutama melalui program peningkatan kapasitas kepemimpinan kepala sekolah dan sistem evaluasi kinerja yang objektif.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, atau iklim kerja sekolah yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja guru. Selain itu, penelitian dapat diperluas dengan melibatkan jenjang sekolah berbeda atau wilayah yang lebih luas agar hasilnya lebih general.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahrari, S., Roslan, S., Zaremohzzabieh, Z., Mohd Rasdi, R., & Abu Samah, A. (2021). Relationship between teacher empowerment and job satisfaction: A Meta-Analytic path analysis. *Cogent Education*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2021.1898737>
- Alfrianto, H., & Lesmana, G. (2022). *Metodologi Penelitian Pendidikan* (T. Bahdin Nur (ed.); 1st ed.). UMSUpress. [https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=43yAEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA41&dq=info:2FzgM3bXPB8J:scholar.google.com&ots=Orvs4Up4B6&sig=FLRjOhX3r\\_NPxn6Cw3Y8UMNyqMA&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=43yAEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA41&dq=info:2FzgM3bXPB8J:scholar.google.com&ots=Orvs4Up4B6&sig=FLRjOhX3r_NPxn6Cw3Y8UMNyqMA&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Arifin, M. (2017a). PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA. *Jurnal EduTech*, 3(2), 87–98.
- Arifin, M. (2017b). PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA. *Jurnal EduTech*, 3(2), 87–98.
- Arikunto, & Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Ciptagustia, A., Kusnendi, K., Perdana, Y., & Faldesiani, R. (2023). Eksplorasi Trends dalam Work Engagement dan Work Family Conflict dengan Metode Bibliometrik. *Image : Jurnal Riset Manajemen*, 11(1), 106–117. <https://doi.org/10.17509/image.2023.010>
- Danielson, C. (2013). *The Framework for Teaching: Evaluation Instrument* (Updated Ed.). The Danielson Group. <https://danielsongroup.org/resources/the-framework-for-teaching-evaluation-instrument/>
- Elfrianto, & Lesmana, G. (2022). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. UMSUpress.
- Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 8(3), 381–391. <https://doi.org/10.1080/135406002100000512>
- Hamid, A., & Prasetyowati, R. A. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Eksperimen*. CV. Literasi Nusantara Abadi.

- Hammond, L. D. (2017). Teacher Education Around the World: What Can We Learn from International Practice. *European Journal of Teacher Education*, 40(3). <https://doi.org/10.1080/02619768.2017.1301478>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja, Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(3), 101–110. <https://doi.org/10.53654/kh.v1i3.525>
- Hartati, D., & Sari, N. (2024). Pemberdayaan Guru dalam Program Sekolah Mandiri. *Pendidikan Indonesia*, 18(2), 78–92.
- Hasbi, M. F., Prasetia, I., & Isman, M. (2025). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Partisipasi Guru di SMP Negeri 3 Hamparan Perak. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 6(2), 1–10.
- Hasibuan, A., Sulasmi, E., & Isman, M. (2023). Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 164519 Kota Tebing Tinggi. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 9(2), 271–279. <https://doi.org/10.30596/edutech.v9i2.16859>
- Hattie, J. (2012). Visible Learning for Teachers: Maximizing Impact on Learning. *Jurnal Pendidikan Inovatif*, 10(2), 45–58.
- Hayati, M., Aktar, S., & Isman, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja Sekolah, Komitmen Afektif Guru terhadap Kinerja Inovatif Guru MIS se-Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 9(1), 35–48. <https://doi.org/10.30596/edutech.v9i1.12182>
- Hidayat, S., & Novianti, R. (2023). Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran. *Evaluasi Pendidikan*, 12(2), 78–92.
- Indriawati, P., Maulida, N., Erni, D. N., & Putri, W. H. (2022). Kinerja Guru dalam Mutu Pendidikan di SMAN 02 Balikpapan. *Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Pengajaran [JPPP]*, 3(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/jppp.v3i3.12795>
- Lannidar S, H., & Indra, P. (2021). Pengaruh Pemberdayaan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK di Padang Lawas. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 6(2), 1–10.

- DMT], 2(3). <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v2i3.7701>*
- Lombok, Hotmatua, S. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Profesional Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kreativitas Guru Pada Masa Pandemi Covid-19 Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Sibolga Selatan.*
- Mahdianti, Akrim, & Isman, M. (2025). Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Sekolah Dasar Negeri 2 Rimo Gunung Meriah Aceh Singkil. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 6(1), 92–103. <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v6i1.22924>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Marzano, R. J. (2012). The handbook for the new art and science of teaching. In *Art and Science*. United States. <https://doi.org/10.1088/2058-7058/34/05/32>
- McTighe, J., & Wiggins, G. (2012). Understanding By Design® Framework. *Alexandria, VA: Association for Supervision ..., 1–13.* [ftp://ftp1.sd34.bc.ca/ProD/VC/BackwardDesign/UbD\\_WhitePaper0312.pdf](ftp://ftp1.sd34.bc.ca/ProD/VC/BackwardDesign/UbD_WhitePaper0312.pdf)
- Muhajirin, Risnita, & Asrulla. (2024). PENDEKATAN PENELITIAN KUANTITATIF DAN KUALITATIF SERTA TAHAPAN PENELITIAN. *Journal Genta Mulia*, 15(1), 82–92.
- Murni, T., & Sulasmri, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Yayasan Sinar Husni Medan. *Jurnal Manajemen Pendidikan-Dasar Menengah Tinggi (JMP-DMT)*, 2(3), 119–136.
- Netti, E. (2023). *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan sarana dan prasarana terhadap kompetensi profesional guru dalam mengeimplementasikan kurikulum merdeka di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan.*
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2014). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. McGraw-Hill Education.
- Nugraha, T., & Dewi, P. (2023). Dukungan Manajerial untuk Optimalisasi Kinerja

- Guru. *Administrasi Pendidikan*, 16(1), 22–36.
- Paul, E, S. (2012). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice* (6th Editio). Wiley (John Wiley & Sons, Inc.). [https://www.wiley.com/?spm=a2ty\\_o01.29997169.0.0.3d4d517174b9Ug](https://www.wiley.com/?spm=a2ty_o01.29997169.0.0.3d4d517174b9Ug)
- Pohan, S., Elfrianto, & Amini. (2024). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Kinerja Guru di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil Principal Leadership in Teacher Performance Management at SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil. *Jurnal EduTech*, 10(1), 151–172.
- Prasetya, I., Melfayetty, S., & Dewi, R. (2020). The Effect Of Transformational Leadership And Academic Optimism Culture On Teacher Empowerment And Motivation Along Its Impact On The Effectiveness Of Medan State Junior High School. *International Journal On Language*, 4(2), 276–290.
- Prasetyo, D., & Wulandari, S. (2024). Kepemimpinan Pembelajaran di Era Digital. *Teknologi Pendidikan*, 17(2), 91–105.
- Prasetyo, E., & Rahmawati, S. (2023). Kepuasan Kerja Guru dan Hubungannya dengan Prestasi Kerja di SMA Negeri 1 Yogyakarta. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 10, 67–80.
- Purba, A. J., Amiruddin, & Siregar, A. N. (2018). KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU. In *Academia.Edu*. <https://www.academia.edu/download/90222395/5445.pdf>
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Reza, A. (2016). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK MUHAMMADIYAH SALATIGA. *Interdisciplinary Journal of Communication*, 1, 6. <https://media.neliti.com/media/publications/195252-ID-pengaruh-motivasi-kerja-dan-kepuasan-ker.pdf>
- Rommy, S., Emilda, S., & Salim, A. (2023). Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Pemberdayaan Guru Di Smk Negeri 1 Galang

- Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal EduTech*, 9(1), 200. <https://doi.org/10.30821/hijri.v12i2.17891>
- Saifullah, M. A., Tarigan, M., & Nurendah, G. (2019). Bagaimana Kepribadian Dan Pemberdayaan Psikologis Meningkatkan Perilaku Proaktif Karyawan Start-Up? *Jurnal Psikologi Insight*, 3(1), 46–62. <https://doi.org/10.17509/insight.v3i1.22251>
- Santoso, B., & Rahmawati, R. (2023). Partisipasi Guru dalam Pengambilan Keputusan Sekolah. *Manajemen Pendidikan*, 14(4), 112–125.
- Sari, M., Rachman, H., Astuti, N. J., Afgani, M. W., & Siroj, R. A. (2023). Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(1), 10–16. <https://jurnal.itscience.org/index.php/jpsk/article/download/1953/1528>
- Setiawan, E., & Lestari, Y. (2023). Kesejahteraan Guru dan Kontribusinya terhadap Kualitas Pendidikan. *Evaluasi Pendidikan*, 17(3), 91–105.
- Setiyadi, B., & Rosalina, V. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Edunesia : Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 75–84. <https://doi.org/10.51276/edu.v2i1.81>
- Siahaan, Y. E., & Prasetia, I. (2023). Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 6 Tebing Tinggi. *Journal of Management Review*, 4(1), 252. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i3.1803>
- Simanjuntak, R., Elfrianto, E., & Siregar, A. N. (2024). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Sekolah (Studi di SMK Negeri 2 Rantau Utara). *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 10(1), 245–270.
- Simanjuntak, R., & Prasetia, I. (2024). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pemberdayaan Guru di SMP Negeri 1 Kutalimbaru Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan ...*, 5(2), 157–165.
- Siregar, N. L. H., Akrim, A., & Prasetia, I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Al-Wasliyah Pasar Senen Medan. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 5(1), 87–97.

- <https://doi.org/10.31539/alignment.v5i1.3734>
- Siregar, S. H., Tanjung, B. N., & Sabrina, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 13–28. <http://repository.upiptyk.ac.id/5664/> [http://repository.upiptyk.ac.id/5664/2/Skripsi\\_18101155310317\\_Niken\\_BAB I.pdf](http://repository.upiptyk.ac.id/5664/2/Skripsi_18101155310317_Niken_BAB I.pdf)
- SUDJANA. (1982). *Metoda Statistika*. TARSITO BANDUNG.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. ALFABETA.
- Sulasmi, E. (2024). *Metodologi Dalam Penelitian Pendidikan*. UMSUPress.
- Sulistyo, T., & Pratiwi, D. (2024). Dukungan Profesional untuk Pengembangan Keterampilan Guru. *Pendidikan Indonesia*, 19(1), 45–58.
- Suyamti, E. S., Santoso, R. B., & Febriyanti, P. (2024). Peran Guru Penggerak Dalam Implementasi Kurikulum Merdeka: Menyemai Inovasi Pendidikan Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Citra Bakti*, 11(1), 36–46. <https://doi.org/10.38048/jipcb.v11i1.2421>
- Usman. (2016). *Metodologi Penelitian Sosial*. Bumi Aksara.
- Waskito. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di SMP Swasta Sekecamatan Binjai Selatan. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251–257. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.29>
- Yani, M., Rahmawati, A., & Wijayanti, I. (2023). Upaya Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Dengan Model Pembelajaran Partisipatif Di Sekolah Dasar. *Jurnal Pengajaran Sekolah Dasar*, 2(2), 219–226. <https://doi.org/10.56855/jpsd.v2i2.875>
- Yanti, Ervina, S. (2022). *Efektifitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Negeri 6 Tebing Tinggi*.

- Yusmairoh, S., Sulasmi, E., & Prasetya, I. (2023a). Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Berbasis Islam ( Studi Kasus di Yayasan Pendidikan Islam Waladun Shalih ) Principal Leadership Patterns in Improving Teacher Performance at an Islamic Based School ( Case Study at. *Jurnal EduTech*, 9(1), 104–117.
- Yusmairoh, S., Sulasmi, E., & Prasetya, I. (2023b). *Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Berbasis Islam ( Studi Kasus di Yayasan Pendidikan Islam Waladun Shalih ) Principal Leadership Patterns in Improving Teacher Performance at an Islamic Based School ( Case Study at.* 9(1), 104–117.

## LAMPIRAN

### ANGKET THESIS

Berikut adalah angket yang disusun berdasarkan sub indikator penelitian, menggunakan skala Likert dengan alternatif jawaban:

- **Selalu (Sl)**
- **Sering (Sr)**
- **Kadang-kadang (Kd)**
- **Jarang (Jr)**
- **Tidak Pernah (Tp)**

Setiap pernyataan dapat diberi tanda centang ( ✓ ) pada kolom yang sesuai.

#### 1.Kepuasan Kerja (X1)

No	Pernyataan	Sl	Sr	Kd	Jr	Tp
1	Saya mematuhi semua peraturan dan kebijakan sekolah					
2	Saya aktif berpartisipasi dalam kegiatan sekolah di luar jam mengajar					
3	Saya mampu menjelaskan materi pelajaran dengan jelas dan mendalam					
4	Saya menggunakan berbagai metode pengajaran sesuai kebutuhan siswa					
5	Saya memberikan penilaian yang adil dan objektif kepada siswa					
6	Saya melaporkan hasil belajar siswa secara akurat					
7	Saya menunjukkan sikap jujur dalam interaksi dengan siswa dan rekan kerja					
8	Saya menciptakan metode pembelajaran yang menarik dan interaktif					
9	Saya berkontribusi dalam pengembangan materi terbuka yang relevan dan menarik					
10	Saya mampu mengelola kelas dengan baik dan menciptakan					

No	Pernyataan	Sl	Sr	Kd	Jr	Tp
	suasana belajar yang nyaman					
11	Saya mendorong siswa untuk aktif berpartisipasi dalam proses belajar					
12	Saya berkolaborasi dengan rekan guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran					
13	Gaji yang saya terima sesuai dengan kinerja dan kontribusi saya					
14	Saya mendapatkan evaluasi berkala yang berdampak pada kenaikan gaji					
15	Saya mendapatkan manfaat tambahan berdasarkan pencapaian kinerja					
16	Saya merasa dilibatkan dalam keputusan yang mempengaruhi lingkungan kerja					
17	Saya mendapatkan dukungan dari manajemen dalam pengembangan profesional					
18	Saya menikmati suasana kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi					
19	Saya memiliki akses ke fasilitas yang memadai untuk mendukung proses belajar mengajar					
20	Lingkungan kelas saya bersih, aman, dan nyaman untuk belajar					
21	Saya membangun hubungan baik dengan rekan-rekan di lingkungan sekolah					

## 2.Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2)

No	Pernyataan	Sl	Sr	Kd	Jr	Tp
22	Kepala sekolah berkepribadian jujur dalam memimpin sekolah					
23	Kepala sekolah memiliki rasa percaya diri yang tinggi dalam membina guru					

No	Pernyataan	Sl	Sr	Kd	Jr	Tp
24	Kepala sekolah bertanggung jawab terhadap profesionalisme guru					
25	Kepala sekolah berani mengambil keputusan yang berpihak pada guru					
26	Kepala sekolah memiliki emosi yang stabil saat menghadapi guru					
27	Kepala sekolah memberikan teladan yang patut ditiru					
28	Kepala sekolah mengerti kondisi para guru					
29	Kepala sekolah memahami karakteristik peserta didik dan berkolaborasi dengan guru					
30	Kepala sekolah menyusun program pengembangan profesionalisme guru					
31	Kepala sekolah menerima masukan, saran, dan kritikan dari berbagai pihak					
32	Kepala sekolah mengembangkan visi sekolah bersama guru					
33	Kepala sekolah mengembangkan misi sekolah bersama guru					
34	Kepala sekolah melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi					
35	Kepala sekolah mengambil keputusan bersama guru					
36	Kepala sekolah mengambil keputusan untuk kepentingan kompetensi guru					
37	Kepala sekolah mengambil keputusan untuk meningkatkan profesionalisme guru					
38	Kepala sekolah mampu berkomunikasi baik secara lisan dengan guru					
39	Kepala sekolah mampu berkomunikasi baik dengan peserta didik					
40	Kepala sekolah mampu berkomunikasi baik dengan orang tua dan masyarakat					

### 3.Kinerja Guru (Y)

No	Pernyataan	Sl	Sr	Kd	Jr	Tp
41	Saya mengenali dan memahami latar belakang, minat, dan gaya belajar peserta didik					
42	Saya rutin melakukan observasi untuk menilai perkembangan peserta didik					
43	Saya mampu berkomunikasi dengan baik dengan peserta didik					
44	Saya dapat menyusun RPP yang jelas dan diukur sesuai kriteria					
45	Saya menggunakan berbagai metode dan strategi pembelajaran sesuai karakteristik peserta didik					
46	Saya memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran					
47	Saya merancang instrumen evaluasi yang sesuai dengan tujuan pembelajaran					
48	Saya menganalisis hasil evaluasi untuk menentukan pencapaian dan perbaikan area peserta didik					
49	Saya memberikan umpan balik yang jelas dan konstruktif kepada peserta didik					
50	Saya memberikan perhatian khusus kepada peserta yang dibesarkan dengan kebutuhan khusus					
51	Saya terlibat dalam pengembangan kegiatan ekstrakurikuler					
52	Saya membantu peserta didik mengembangkan keterampilan sosial dan emosional					

#### 4.Pemberdayaan (Z)

No	Pernyataan	Sl	Sr	Kd	Jr	Tp
53	Saya mematuhi dan melaksanakan kurikulum yang ditetapkan dengan baik					
54	Saya memberikan penilaian tujuan dan umpan balik yang berguna bagi siswa					
55	Saya menunjukkan kedisiplinan dalam kehadiran dan penyelesaian tugas					
56	Saya mampu mengambil keputusan terkait metode pengajaran yang sesuai kebutuhan siswa					
57	Saya mengembangkan dan menerapkan inovasi dalam proses pembelajaran					
58	Saya mengelola kelas secara mandiri, termasuk pengaturan lingkungan belajar					
59	Saya aktif mengikuti pelatihan, workshop, atau seminar untuk meningkatkan kompetensi					
60	Saya melakukan evaluasi diri secara berkala untuk memperbaiki praktik mengajar					
61	Saya memiliki kewenangan dalam menentukan kebijakan akademis di kelas					
62	Saya berpartisipasi dalam tim pengembangan kurikulum di sekolah					
63	Saya mampu memberikan sanksi atau penghargaan kepada siswa berdasarkan perilaku dan prestasi					
64	Saya aktif terlibat dalam kegiatan ekstrakurikuler dan acara sekolah					
65	Saya bekerja sama dengan guru lain untuk merancang program pembelajaran interdisipliner					
66	Saya menyampaikan komunikasi yang baik dengan orang tua siswa					

## Tabulasi Hasil Penyebaran Angket

		Correlations																						
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	X1_11	X1_12	X1_13	X1_14	X1_15	X1_16	X1_17	X1_18	X1_19	X1_20	X1_21	Total_X1	
X1_1	Pearson Correlation	1	.355	-.170	.172	.370*	.147	.219	.029	.192	.395*	.219	.106	.282	.474**	.105	.168	.370*	.220	.764**	.026	.156	.462*	
	Sig. (2-tailed)	N	.054	.370	.363	.044	.538	.245	.081	.309	.031	.246	.30	.008	.582	.375*	.044	.243	.000	.893	.411	.010	.30	
X1_2	Pearson Correlation	.355	1	-.052	-.121	.463**	.240	.308	.054	.185	.255	.282	.054	.509**	.470**	.236	.541**	.572**	.338	.266	.288	.000	.499**	
	Sig. (2-tailed)	N	.054	.30	.30	.30	.202	.097	.778	.327	.174	.132	.775	.004	.009	.209	.002	.001	.068	.155	.123	.000	.005	
X1_3	Pearson Correlation	-.170	-.052	1	.401*	.104	.469*	.386*	.399*	.314	.011	.225	.285	.055	.169	.088	.089	-.103	.241	-.216	.144	.258	.470**	
	Sig. (2-tailed)	N	.370	.30	.30	.028	.585	.009	.035	.029	.091	.954	.233	.127	.773	.371	.643	.641	.588	.199	.252	.448	.169	.009
X1_4	Pearson Correlation	-.121	.401*	1	-.028	.189	.150	.312	.075	.000	.171	.270	.235	.286	.115	.119	.150	.172	.244	.115	.155	.443*		
	Sig. (2-tailed)	N	.363	.30	.30	.028	.883	.318	.430	.093	.694	1.000	.367	.149	.685	.211	.125	.546	.531	.428	.363	.193	.414	.014
X1_5	Pearson Correlation	.370*	.463**	1	-.028	.104	.296	-.056	.112	-.167	.639**	-.054	-.172	.246	.281	-.152	.083	.675**	.035	.575**	.111	.045	.327*	
	Sig. (2-tailed)	N	.044	.30	.30	.028	.585	.883	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	
X1_6	Pearson Correlation	-.117	.240	.469**	1	-.296	.189	.230	.244	.178	.183	.451*	.585**	.068	.110	.302	.095	.126	.011	.011	.355	.513**		
	Sig. (2-tailed)	N	.538	.30	.30	.009	.318	.113	.222	.194	.052	.347	.012	.001	.721	.563	.104	.619	.507	.956	.054	.004		
X1_7	Pearson Correlation	.219	.308	.386*	1	-.056	.230	.1	.176	.657**	-.175	.627**	.376*	.436*	.377*	.436*	.354	.424**	.241	.433*	-.146	.197	.015	.600**
	Sig. (2-tailed)	N	.245	.30	.097	.035	.430	.771	.222	.351	.000	.041	.016	.055	.040	.007	.200	.017	.442	.298	.939	.000		
X1_8	Pearson Correlation	-.029	.054	.399*	1	.312	.112	.244	.176	1	.133	-.068	.604**	.105	.084	.305	.210	.338	.076	.463**	-.103	.497**		
	Sig. (2-tailed)	N	.891	.778	.029	.093	.557	.194	.351	.485	.720	.000	.581	.144	.425	.658	.102	.265	.067	.689	.010	.589	.005	
X1_9	Pearson Correlation	-.192	.185	.314	.075	-.167	.358	.637**	.657**	.133	1	-.249	.602**	.493**	.407*	.212	.381*	.362*	.042	.395*	-.192	.113	-.038	.521**
	Sig. (2-tailed)	N	.309	.327	.091	.694	.378	.052	.000	.485	.184	.000	.006	.026	.261	.038	.049	.825	.031	.309	.553	.841	.003	
X1_10	Pearson Correlation	.395*	.255	.011	.000	.639**	.178	.175	-.068	.249	1	.254	.115	.135	.237	.117	.115	.320	.30	.30	.30	.30	.30	
	Sig. (2-tailed)	N	.031	.174	.954	.1000	.000	.347	.356	.720	.184	.175	.544	.476	.207	.539	.546	.075	.802	.000	.479	.439	.193	
X1_11	Pearson Correlation	-.121	.225	.171	-.054	.183	.627**	.604**	.602**	.254	1	.319	.523**	.338	.231	.540**	.240	.503**	.042	.395*	-.031	.399*	-.181	.632**
	Sig. (2-tailed)	N	.246	.233	.367	.776	.334	.000	.000	.000	.175	.086	.003	.000	.022	.220	.002	.202	.005	.870	.030	.30	.30	
X1_12	Pearson Correlation	-.174	.954	.1000	.000	.347	.356	.720	.184	.175	.544	.476	.207	.539	.546	.075	.802	.000	.479	.439	.193			
	Sig. (2-tailed)	N	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30		
X1_13	Pearson Correlation	-.219	.282	.225	-.054	.183	.627**	.604**	.602**	.254	1	.319	.523**	.338	.231	.540**	.240	.503**	.042	.395*	-.031	.399*	-.181	.632**
	Sig. (2-tailed)	N	.30	.30	.132	.132	.367	.776	.334	.000	.000	.175	.086	.003	.000	.022	.220	.002	.202	.005	.870	.030	.30	
X1_14	Pearson Correlation	-.130	.004	.773	.270	-.172	.451*	.376*	.451*	.105	.493**	-.115	.319	.117	.253	.442*	.348	-.047	.359	-.087	.302	.206	.554**	
	Sig. (2-tailed)	N	.30	.30	.127	.149	.364	.012	.041	.581	.006	.544	.086	.082	.177	.015	.060	.804	.051	.648	.104	.275	.002	
X1_15	Pearson Correlation	-.292	.509**	.077	.246	.585**	.436*	.273	.407*	.135	.523**	.323	1	.362*	.384*	.746**	.369*	.383*	.169	.379*	-.079	.644**		
	Sig. (2-tailed)	N	.130	.30	.577	.775	.127	.30	.30	.30	.016	.444	.026	.476	.003	.082	.030	.030	.030	.371	.039	.678		
X1_16	Pearson Correlation	-.474**	.169	.235	.281	.068	.354	.151	.212	.237	.338	.253	.362*	1	.285	.387*	.431*	.261	.318	.299	.143	.636**		
	Sig. (2-tailed)	N	.008	.371	.211	.132	.721	.055	.425	.261	.207	.068	.177	.050	.127	.035	.018	.164	.087	.109	.452	.000		
X1_17	Pearson Correlation	.105	.236	.088	.286	-.152	.110	.377	-.084	.381	.117	.231	.442*	.285	1	.603**	.139	.473**	.105	.536**	.091	.538**		
	Sig. (2-tailed)	N	.582	.209	.643	.125	.424	.563	.040	.658	.038	.539	.220	.015	.036	.127	.000	.463	.008	.582	.002	.634	.002	
X1_18	Pearson Correlation	-.220	.338	-.241	.150	.035	.126	.433*	.338	.395*	.048	.503**	.040	.060	.002	.035	.000	.035	.000	.035	.000	.035		
	Sig. (2-tailed)	N	.30	.30	.068	.199	.428	.855	.507	.017	.067	.031	.802	.005	.051	.037	.164	.008	.000	.463	.008	.582		
X1_19	Pearson Correlation	-.266	.155	.252	.363	.001	.956	.442	.689	.309	.000	.870	.648	.371	.087	.582	.375	.261	.427*	.722**	.168	.727**	-.197	
	Sig. (2-tailed)	N	.000	.155	.327	.216	.172	.575**	.011	-.146	.076	-.192	.621**	-.031	-.087	.169	.318	.105	.168	.370*	.000	.700**		
X1_20	Pearson Correlation	-.056	.288	.144	-.103	-.119	.675**	.095	-.241	.210	.042	.330	.240	-.047	.431*	.399*	.379*	.134	.427*	1	.362*	.322	-.193	.452*
	Sig. (2-tailed)	N	.893	.123	.448	.531	.000	.659	.507	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30		
X1_21	Pearson Correlation	-.156	.000	.258	.155	.045	.355	.015	-.103	-.038	-.147	-.181	.206	-.079	.143	.091	-.197	.143	.091	-.052	.203	.219	.012	
	Sig. (2-tailed)	N	.411	.1000	.169	.813	.054	.939	.589	.841	.439	.339	.275	.678	.452	.371	.091	.133	.091	.133	.282	.282	.044	
Total_X1	Pearson Correlation	.462*	.499**	.443*	.327	.513**	.600**	.497**	.521**	.245	.632**	.564**	.644**	.538**	.700**	.452*	.668**	.371*	.600**	.210	1			
	Sig. (2-tailed)	N	.010	.005	.014	.009	.014	.077	.004	.000	.005	.193	.000	.000	.000	.000	.012	.000	.000	.000	.000	.000		

## Hasil Uji Validitas

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

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

Correlations																					
	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	X2_11	X2_12	X2_13	X2_14	X2_15	X2_16	X2_17	X2_18	X2_19	Total_X2	
Pearson Correlation	1	-.355	-.448*	-.258	-.455*	-.167	-.231	-.344	-.418*	-.375*	-.357	-.317	-.458*	-.352	-.307	-.074	-.447*	-.296	-.066	-.459*	
Sig. (2-tailed)	N	.054	.013	.169	.011	.377	.220	.063	.021	.041	.053	.088	.011	.057	.099	.098	.013	.113	.727	.011	
X2_2	Pearson Correlation	-.355	1	.372*	.313	.436*	.163	.000	.437*	.498**	.315	.503**	.065	.095	.065	.155	.280	.068	-.338	.416*	
Sig. (2-tailed)	N	.054	.043	.092	.030	.166	.389	.1000	.016	.005	.000	.005	.732	.382	.616	.733	.135	.720	.068	.022	
X2_3	Pearson Correlation	-.448*	1	.372*	.313	.667**	.1	.667**	.537**	.237	.618**	.520**	.394*	.520**	.191	.259	.229	.334	.286	.267	.706**
Sig. (2-tailed)	N	.013	.043	.000	.300	.300	.300	.002	.113	.208	.000	.003	.031	.311	.166	.143	.223	.071	.126	.035	
X2_4	Pearson Correlation	-.258	.313	.667**	1	.752**	.211	.264	.578**	.605**	.484**	.537**	.187	.108	.328	.074	.383*	.389*	.057	.319	.717**
Sig. (2-tailed)	N	.169	.092	.000	.300	.300	.300	.000	.264	.158	.001	.000	.007	.322	.568	.076	.699	.037	.763	.085	
X2_5	Pearson Correlation	-.455*	.436*	.537**	.752**	1	.179	.318	.695**	.679**	.514**	.561**	.096	.179	.185	.163	.076	.355	.058	.275	.664**
Sig. (2-tailed)	N	.011	.016	.002	.000	.300	.300	.300	.000	.087	.000	.000	.004	.001	.613	.343	.388	.688	.054	.759	.142
X2_6	Pearson Correlation	-.167	.163	.295	.211	.179	1	.300	.409*	.272	.172	.376*	.094	-.051	.099	.055	-.007	.243	.046	.114	.416*
Sig. (2-tailed)	N	.377	.389	.113	.264	.344	.318	.107	.025	.145	.363	.554**	.303	.413*	.258	.253	.241	.248	.474**	.494**	.580**
X2_7	Pearson Correlation	-.231	.000	.237	.264	.318	.300	1	.284	.212	.564**	.372*	.372*	.372*	.094	.169	.023	.177	.199	.008	.006
Sig. (2-tailed)	N	.220	.100	.208	.158	.107	.107	.000	.025	.129	.261	.001	.103	.043	.169	.023	.300	.300	.300	.300	
X2_8	Pearson Correlation	-.344	.437*	.618**	.578**	.695**	.409*	.284	1	.673**	.569**	.740**	.740**	.275	.350	.246	.320	.273	.282	.056	.323
Sig. (2-tailed)	N	.063	.016	.000	.001	.000	.025	.000	.000	.129	.300	.000	.001	.000	.141	.058	.084	.145	.131	.768	.081
X2_9	Pearson Correlation	-.418*	.498**	.498**	.520**	.605**	.679**	.272	.212	.673**	1	.683**	.631**	.144	.144	.174	.215	.114	.211	.047	.643**
Sig. (2-tailed)	N	.021	.005	.003	.000	.000	.000	.145	.261	.000	.000	.000	.000	.448	.357	.143	.253	.548	.547	.807	.000
X2_10	Pearson Correlation	-.375*	.315	.394*	.484**	.514**	.514**	.172	.554**	.683**	.683**	1	.725**	.269	.358	.331	.491**	.335	.198	.081	.709**
Sig. (2-tailed)	N	.041	.090	.031	.007	.004	.004	.363	.001	.001	.000	.000	.151	.052	.074	.074	.071	.293	.672	.125	.000
X2_11	Pearson Correlation	-.357	.503**	.520**	.531**	.561**	.561**	.376*	.303	.740**	.831**	.725**	1	.283	.412*	.421*	.434*	.332	.109	-.021	.180
Sig. (2-tailed)	N	.053	.005	.003	.002	.001	.000	.000	.040	.103	.000	.000	.000	.130	.024	.020	.016	.073	.565	.912	.342
X2_12	Pearson Correlation	-.317	.065	.191	.187	.096	.094	.372*	.275	.144	.269	.283	1	.764**	.627**	.368*	.559**	.312	.383*	.292	.532**
Sig. (2-tailed)	N	.088	.732	.311	.322	.613	.621	.043	.141	.448	.141	.130	.000	.000	.000	.000	.045	.093	.037	.117	.002
X2_13	Pearson Correlation	-.458*	.165	.259	.108	.179	.051	.258	.350	.174	.358	.412*	.764**	1	.666**	.658**	.606**	.001	.000	.000	.300
Sig. (2-tailed)	N	.011	.382	.166	.568	.343	.790	.169	.058	.357	.052	.024	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
X2_14	Pearson Correlation	-.352	.095	.274	.328	.185	.059	.413*	.246	.274	.331	.421*	.627**	.666**	1	.552**	.687**	.457*	.492**	.437*	.670**
Sig. (2-tailed)	N	.057	.616	.143	.076	.328	.604	.023	.190	.143	.074	.020	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.016	.000	
X2_15	Pearson Correlation	-.307	.065	.229	.074	.163	.055	.253	.320	.215	.491**	.491**	.368*	.658**	.552**	1	.681**	.092	.277	.239	.520**
Sig. (2-tailed)	N	.099	.733	.223	.699	.771	.388	.076	.241	.273	.114	.335	.332	.559**	.606**	.687**	1	.133	.303	.485**	.564**
X2_16	Pearson Correlation	-.074	-.155	.334	.383*	.076	-.007	.688	.972	.199	.145	.548	.071	.073	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Sig. (2-tailed)	N	.698	.414	.071	.037	.688	.972	.199	.300	.300	.300	.300	.300	.300	.300	.300	.300	.300	.300	.300	
X2_17	Pearson Correlation	-.447*	.280	.286	.389*	.365	.243	.248	.282	.114	.198	.109	.312	.264	.457*	.092	.133	1	.426*	.528**	
Sig. (2-tailed)	N	.013	.135	.126	.033	.054	.196	.187	.131	.547	.293	.565	.093	.158	.011	.629	.483	.019	.078	.003	
X2_18	Pearson Correlation	-.296	.068	.386*	.057	-.058	.046	.474**	.056	-.211	.081	-.021	.383	.470**	.492**	.277	.303	.300	.300	.300	
Sig. (2-tailed)	N	.113	.720	.035	.763	.759	.810	.008	.768	.672	.912	.037	.006	.139	.103	.019	.137	.189	.397*	.030	
X2_19	Pearson Correlation	-.066	-.338	.267	.319	.114	.494**	.323	.047	.286	.180	.292	.437*	.239	.485**	.327	.189	1	.483**	.483**	
Sig. (2-tailed)	N	.727	.068	.154	.085	.142	.550	.006	.807	.125	.342	.117	.187	.204	.007	.078	.317	.189	.007	.007	
Total_X2	Pearson Correlation	-.459*	.416*	.416*	.664**	.416*	.706**	.717**	.664**	.580**	.777**	.643**	.709**	.569**	.520**	.564**	.397*	.483**	1	.483**	.483**
Sig. (2-tailed)	N	.011	.022	.000	.000	.000	.022	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.003	.003	.030	.007	.007	

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

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

Correlations														Total_Y
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.455*	.431*	.459*	.154	.404*	.406*	.511**	-.037	.258	.292	.151	.609**
	Sig. (2-tailed)		.011	.017	.011	.417	.027	.026	.004	.848	.168	.118	.426	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.455*	1	.547**	.409*	.466**	.503**	.421*	.494**	.322	.541**	.523**	.216	.793**
	Sig. (2-tailed)		.011	.002	.025	.009	.005	.020	.006	.082	.002	.003	.253	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.431*	.547**	1	.274	.048	.554**	.421*	.429*	.162	.396*	.399*	.053	.677**
	Sig. (2-tailed)		.017	.002	.144	.802	.001	.021	.018	.392	.030	.029	.781	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.459*	.409*	.274	1	.312	.441*	.341	.407*	.129	.275	.377*	.499**	.634**
	Sig. (2-tailed)		.011	.025	.144	.093	.015	.065	.025	.498	.142	.040	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.154	.466**	.048	.312	1	.510**	.282	.432*	.293	.177	.499**	.154	.555**
	Sig. (2-tailed)		.417	.009	.802	.093	.004	.132	.017	.116	.350	.005	.416	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.404*	.503**	.554**	.441*	.510**	1	.178	.471**	.209	.310	.474**	.193	.707**
	Sig. (2-tailed)		.027	.005	.001	.015	.004	.004	.348	.009	.268	.096	.008	.307
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.406*	.421*	.421*	.341	.282	.178	1	.384*	.119	.373*	.341	.054	.595**
	Sig. (2-tailed)		.026	.020	.021	.065	.132	.348	.036	.531	.042	.065	.777	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.511**	.494**	.429*	.407*	.432*	.471**	.384*	1	.154	.267	.605**	.359	.736**
	Sig. (2-tailed)		.004	.006	.018	.025	.017	.009	.036	.416	.154	.000	.052	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	-.037	.322	.162	.129	.293	.209	.119	.154	1	.753**	.400*	-.013	.458*
	Sig. (2-tailed)		.848	.082	.392	.498	.116	.268	.531	.416	.000	.029	.947	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	.258	.541**	.396*	.275	.177	.310	.373*	.267	.753**	1	.214	-.190	.600**
	Sig. (2-tailed)		.168	.002	.030	.142	.350	.096	.042	.154	.000	.256	.315	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y11	Pearson Correlation	.292	.523**	.399*	.377*	.499**	.474**	.341	.605**	.400*	.214	1	.436*	.728**
	Sig. (2-tailed)		.118	.003	.029	.040	.005	.008	.065	.000	.029	.256	.300	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y12	Pearson Correlation	.151	.216	.053	.499**	.154	.193	.054	.359	-.013	-.190	.436*	1	.356
	Sig. (2-tailed)		.426	.253	.781	.005	.416	.307	.777	.052	.947	.315	.016	.053
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_Y	Pearson Correlation	.609**	.793**	.677*	.634**	.555**	.707**	.595**	.736**	.458*	.600**	.728**	.356	1
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.011	.000	.000	.053	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## Correlations

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z14	Total_Z
Z1	Pearson Correlation	1	.427*	.154	.365*	.021	.331	.276	.178	.216	.259	.197	.335	.280	.228	.529**
	Sig. (2-tailed)		.018	.418	.047	.913	.074	.140	.347	.251	.166	.298	.070	.134	.225	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z2	Pearson Correlation	.427*	1	-.016	.251	.247	.453*	.293	.462*	.348	.166	.314	.298	.336	.604**	.658**
	Sig. (2-tailed)		.018	.933	.180	.055	.012	.117	.010	.059	.091	.109	.069	.000	.000	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z3	Pearson Correlation	.154	-.016	1	.496**	.221	.061	-.226	.055	-.073	-.019	-.034	.205	.538**	-.184	.285
	Sig. (2-tailed)		.418	.933	.005	.241	.750	.229	.774	.701	.921	.859	.278	.002	.330	.128
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z4	Pearson Correlation	.365*	.251	.496**	1	.439*	.556**	.101	.212	.162	.251	.100	.312	.527**	.290	.631**
	Sig. (2-tailed)		.047	.180	.005	.015	.001	.596	.260	.391	.181	.599	.094	.003	.120	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z5	Pearson Correlation	.021	.247	.221	.439*	1	.640**	-.223	-.089	-.022	.054	.500**	.331	.319	.254	.449*
	Sig. (2-tailed)		.913	.188	.241	.015	.000	.235	.641	.907	.778	.005	.074	.086	.176	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z6	Pearson Correlation	.331	.453*	.061	.556**	.640**	1	.044	.028	.073	.371*	.177	.397*	.401*	.517**	.594**
	Sig. (2-tailed)		.074	.012	.750	.001	.000	.817	.882	.700	.044	.350	.030	.028	.003	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z7	Pearson Correlation	.276	.293	-.226	.101	-.223	.044	1	.531**	.700**	.027	.238	.035	.206	.435*	.475**
	Sig. (2-tailed)		.140	.117	.229	.596	.235	.817	.003	.000	.885	.205	.856	.274	.016	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z8	Pearson Correlation	.178	.462*	.055	.212	-.089	.028	.531**	1	.762**	.037	.221	.078	.382*	.391*	.576**
	Sig. (2-tailed)		.347	.010	.774	.260	.641	.882	.003	.000	.847	.240	.681	.037	.032	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z9	Pearson Correlation	.216	.348	-.073	.162	-.022	.073	.700**	.762**	1	.084	.401*	.165	.366*	.459*	.628**
	Sig. (2-tailed)		.251	.059	.701	.391	.907	.700	.000	.000	.660	.028	.385	.046	.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z10	Pearson Correlation	.259	.166	-.019	.251	.054	.371*	.027	.037	.084	1	.145	.616**	.293	.054	.420*
	Sig. (2-tailed)		.166	.381	.921	.181	.778	.044	.885	.847	.660	.443	.000	.116	.778	.021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z11	Pearson Correlation	.197	.314	-.034	.100	.500**	.177	.238	.221	.401*	.145	1	.539**	.354	.192	.586**
	Sig. (2-tailed)		.298	.091	.859	.599	.005	.350	.205	.240	.028	.443	.002	.055	.310	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z12	Pearson Correlation	.335	.298	.205	.312	.331	.397*	.035	.078	.165	.616**	.539**	1	.618**	-.008	.641**
	Sig. (2-tailed)		.070	.109	.278	.094	.074	.030	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z13	Pearson Correlation	.280	.336	.538**	.527**	.319	.401*	.206	.382*	.366*	.293	.354	.618**	1	.151	.751**
	Sig. (2-tailed)		.134	.069	.002	.003	.086	.028	.274	.037	.046	.116	.055	.000	.426	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z14	Pearson Correlation	.228	.604**	-.184	.290	.254	.517**	.435*	.391*	.459*	.054	.192	-.008	.151	1	.525**
	Sig. (2-tailed)		.225	.000	.330	.120	.176	.003	.016	.032	.011	.778	.310	.968	.426	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_Z	Pearson Correlation	.529**	.658**	.285	.631**	.449*	.594**	.475**	.576**	.628**	.420*	.586**	.641**	.751**	.525**	1
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.128	.000	.013	.001	.008	.001	.021	.000	.000	.000	.003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 11425/BAN-PT/A/Perpp/10/2018  
Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111  
<https://pascasarjana.umsu.ac.id> [pps@umau.ac.id](mailto:pps@umau.ac.id) [umsumedan](https://umsumedan) [umsumedan](https://umsumedan) [umsumedan](https://umsumedan)

---

**Nomor** : 735/IL3.AU/UMSU-PPs/F/2025 Medan, 17 Dzulqa'dah 1446 H  
**Lamp.** : - 15 Mei 2025 M  
**Hal** : *Permohonan Izin Riset*

**Kepada Yth** :  
**SD Negeri 1 Simpang Tiga, SD Negeri 2 Simpang Tiga, SD Negeri Bale, SD Negeri Bale Atu, SD Negeri Delung Tue, SD Negeri Isaq Busur, SD Negeri Karang Rejo, SD Kute Kering, SD Negeri Panji Mulia 1, SD Negeri Pilar Jaya, SD Negeri Rembele, SD Negeri Sedie Jadi, SD Negeri Tingkem, SD Negeri Waq Pondok Sayur.**

**di**  
**T e m p a t** :  
*Bismillahirrahmanirrahim*  
*Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaaatuh*

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme serta intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat diberikan izin kepada Mahasiswa tersebut di bawah ini:

**Nama** : **MAHIRITAWAR NATE**  
**NPM** : 2320060022  
**Prodi** : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi  
**Judul Tesis** : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SD NEGERI SE-KECAMATAN BUKIT, ACEH, DENGAN PEMBERDAYAAN GURU SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahtera kita semua.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaaatuh*

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

NIDN. 1012125601

*Cc. File*



**PEMERINTAH KABUPATEN BENER MERIAH  
DINAS PENDIDIKAN**

Jln. Komplek Perkantoran Pemda Serule kayu, Redelong, Bener Meriah-Aceh

Nomor : 421.1/070 / Disdik/2025  
Lampiran : -  
Prihal : Izin Penelitian Pascasarjana

Redelong, 15 Juli 2025  
Kepada Yth,  
Direktur Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Di-  
Tempat

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Berdasarkan surat Izin Penelitian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Program Pascasarjana Nomor :735/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2025, Tanggal 15 Mei 2025 Tentang , Prihal Pengantar Penelitian Pascasarjana, maka dengan ini Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Bener Meriah memberikan izin kepada:

Nama : **Mahiri Tawar Nate**  
NIM : 2320060022  
Jurusan/ Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi  
Tempat Penelitian : Terlampir

Untuk mendapatkan informasi dan data – data untuk menyusun Tesis yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SD Negeri Se-Kecamatan Bukit, Aceh. Dengan Pemberdayaan Guru Sebagai Variabel Intervening”**.

Demikian surat izin ini dikeluarkan dan setelah selesai melakukan penelitian agar dapat membuat laporan tertulis kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Bener Meriah,

Kepala Dinas Pendidikan  
Kabupaten Bener Meriah

**RUH AKBAR, SH.MM**

Pembina Utama Muda/IV.c  
Nip. 19661212 199203 1 007

Tembusan :

1. Kepala SD Negeri Se- Kecamatan Bukit
2. Arsip....

### Dokumentasi Kegiatan



