

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KEPUASANKERJA DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PROFESIONAL GURU
DI SMP NEGERI SE-KECAMATAN SIDIKALANG KAB. DAIRI.**

TESIS

*“Diajukan untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat
Memperoleh Gelar Magister Ilmu Manajemen dalam
Bidang Manajemen Pendidikan Tinggi.”*

Oleh :

Natalina Panggabean

NIM : 1920060063

Program Studi S2 : Manajemen Pendidikan Tinggi



**MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2022

PENGESAHAN TESIS

Nama : NATALINA PANGGABEAN
Nomor Induk Mahasiswa : 1920060063
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Konsentrasi
Judul Tesis

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KEPUASAN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PROFESIONAL GURU DI SMP NEGERI SE-KECAMATAN SIDIKALANG KAB. DAIRI

Pengesahan Tesis

Medan, 09 Maret 2022

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Assoc. Prof. Dr. AKRIM, M.Pd



Dr. IRVAN, M.Si

Diketahui

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Direktur

Ketua Program Studi


Prof. Dr TRIONO EDDY, S.H., M.Hum


Dr. INDRA PRASETIA, S.Pd, M.Si

PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KEPUASAN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PROFESIONAL GURU DI SMP NEGERI SE-KECAMATAN SIDIKALANG KAB. DAIRI

NATALINA PANGGABEAN

1920060063

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd) Pada Hari Rabu, Tanggal 09 Maret 2022

Komisi Penguji

1. **Dr. INDRA PRASETIA, S.Pd, M.Si**

Ketua

1.

2. **Prof. Dr. ELFRIANTO, M.Pd**

Sekretaris

2.

3. **Dr. EMILDA SULASMI, M.Pd**

Anggota

3.

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KEPUASAN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PROFESIONAL GURU DI SMP NEGERI SE-KECAMATAN SIDIKALANG KAB. DAIRI

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana 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 Penguji.
4. Dalam Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya 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 perundangan yang berlaku.

Medan, 30 Maret 2022

Peneliti



NATALINA PANGGABEAN

NPM : 1920060063

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KEPUASAN KERJA
DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA
PROFESIONAL GURU DI SMP NEGERI
SE-KECAMATAN SIDIKALANG
KAB. DAIRI.**

Natalina Panggabean

NPM: 1920060063

ABSTRAK

NATALINA PANGGABEAN. NPM : 1920060063. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru di SMPNegeri Se-Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel – variabel yang tengah dikaji, yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi. Penelitian ini dilakukan pada SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi, dengan periode penelitian yaitu sejak Agustus 2021 – Januari 2022. Populasi penelitian yaitu seluruh tenaga pendidik yang berstatus PNS dan honorer di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang yang berjumlah 53 orang di SMP Negeri 1 Sidikalang, SMP Negeri 2 Sidikalang berjumlah 53 orang dan SMP Negeri 3 Sidikalang 55 orang. Sehingga total populasi penelitian 161 orang. Sedangkan sampel penelitian berjumlah 62 orang yang berstatus PNS. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi tentang obyek yang akan diteliti yaitu angket dengan pendekatan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas data, reliabilitas, asumsi klasik, hipotesis dan determinasi. Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja profesional guru dengan nilai t hitung : 3.174. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja profesional guru dengan t hitung : 2.945. Ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja profesional guru dengan t hitung : 3.451. Dan ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja profesional guru sebesar 34,2 %.

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional, Kinerja Profesional Guru

**THE EFFECT OF PRINCIPAL LEADERSHIP, JOB SATISFACTION
AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON PERFORMANCE
PROFESSIONAL TEACHERS IN FIRST MIDDLE
SCHOOLIN SIDIKALANG DISTRICT,
KAB. DAIRI.**

NATALINA PANGGABEAN

NPM: 1920060063

ABSTRACT

NATALINA PANGGABEAN. NPM : 1920060063. The Effect of Principal Leadership, Job Satisfaction and Emotional Intelligence on Teacher Performance in Public Junior High Schools in Sidikalang District, Dairi Regency.

This study aims to find out how the variables being studied are Principal Leadership, Job Satisfaction and Emotional Intelligence on Teacher Performance at State Junior High Schools in Sidikalang District, Dairi Regency. This research was conducted at State Junior High Schools in Sidikalang District, Dairi Regency, with the research period from August 2021 - January 2022. The research population is all educators who are civil servants and honorary employees at State Junior High Schools throughout the Sidikalang District, totaling 53 people in SMP Negeri 1 Sidikalang, SMP Negeri 2 Sidikalang totaling 53 people and SMP Negeri 3 Sidikalang 55 people. So the total population of the study was 161 people. While the research sample amounted to 62 people with the status of civil servants. The instrument used to obtain data and information about the object to be studied is a questionnaire with a Likert scale approach. Data analysis techniques used are data validity, reliability, classical assumptions, hypotheses and determinations. The results of the analysis of research data indicate that there is an influence of the principal's leadership on the professional performance of teachers with a t value of 3.174. There is an effect of job satisfaction on the professional performance of teachers with t count: 2,945. There is an influence of emotional intelligence on the professional performance of teachers with t count: 3.451. And there is the influence of the principal's leadership, job satisfaction and emotional intelligence on the professional performance of teachers by 34.2%

Keywords: Principal Leadership, Job Satisfaction, Emotional Intelligence, Teacher Professional Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan begitu banyak rahmat dan berkat yang tak terhitung banyaknya dan semua karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Profesional Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi”**, ini dengan baik dan lancar.

Berkat bimbingan dan pengarahan dari para dosen serta dukungan dari berbagai pihak, akhirnya tesis ini dapat diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditentukan. Pada kesempatan ini, saya ingin menyampaikan banyak terima kasih dan penghargaan yang tidak ternilai Kepada;

1. Orang tua saya, Kostiamar Sihombing (Oppung Destina Boru) sebagai mama mertua saya, Nursintha Sinaga Selaku ibu saya.
2. Suami tersayang, Sudung Parlindungan Gurning, S.Pd yang telah memberikan banyak dukungan moril dan materil serta doa kepada penulis, juga putriku dan putraku yang selalu memberiku semangat dan kekuatan, Destina Gurning dan Steven Gurning.
3. Bapak prof. Dr. Agussani, M.AP sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Prof. Dr. Triono Eddy, S.H, M.Hum, sebagai Direktur Pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Indra Prasetya, S.Pd, M.Si, sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Prof. Dr. Akrim, M.Pd selaku dosen pembimbing I yang penuh kesabaran telah banyak memberikan motivasi, bimbingan, dan pengarahan kepada penulis sejak pengusulan penelitian sampai selesai

tesis ini.

7. Bapak Dr. Irvan S.Pd, M.Si selaku dosen pembimbing II yang penuh kesabaran telah banyak memberikan motivasi, bimbingan, dan pengarahan kepada penulis sejak pengusulan penelitian sampai selesai.
8. Bapak /Ibu dosen MMPT di kelas A regular C. Terimakasih atas ilmu selama menjalani masa kuliah ini. Juga para dosen pembimbing dan pengujiku.
9. Bapak Kepala sekolah SMP N 2 Sidikalang, Bapak dan Ibu guru SMP Se- Kecamatan Sidikalang yang telah membantu penulis dalam pengisian angket penelitian.
10. Seluruh keluarga besar yang telah memberikan dukungan dan doa kepada penulis.
11. Sahabat-sahabat seperjuangan saya di MMPT yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Terima kasih atas semangat dan dukungan serta kebersamaan yang tidak terlupakan.
12. Seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang sudah membantu dalam penyelesaian tesis ini.

Akhir kata, saya ingin menyampaikan Terimakasih yang sebesar besarnya. Dengan kerendahan hati saya yang paling dalam, saya menyadari tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Akhirnya saya ucapkan terima kasih atas bimbingan dan arahan dari Bapak dan Ibu Pembimbing dan Penguji tesis saya.

Medan, Februari 2022

Penulis

Natalina Panggabean

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

PERSETUJUAN PEMBIMBING

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Pembatasan Masalah.....	9
1.3 Rumusan Masalah	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	10
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah	32
2.3 Kepuasan Kerja	37
2.4 Kecerdasan Emosional	45
2.5 Kajian Penelitian yang Relevan.....	52
2.6 Kerangka Berpikir/Konseptual	54
2.7 Hipotesis	59
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	60
3.1 Pendekatan Penelitian.....	60
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	60
3.3 Populasi dan Sampel.....	61
3.4 Definisi Operasional Variabel	63
3.5 Teknik Pengumpulan Data	66

3.6 Teknik Analisis Data	71
BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	79
4.1 Hasil Penelitian.....	79
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	80
4.1.2 Hasil Uji Persyaratan Analisis.....	91
4.1.3 Pengujian Hipotesis	95
4.1.4 Uji Koefisien Determinasi	106
4.2 Pembahasan	107
BAB 5. PENUTUP.....	111
5.1 Kesimpulan.....	111
5.2 Saran.....	112
DAFTAR PUSTAKA	113
DAFTAR LAMPIRAN	117

BAB 1.

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sekolah merupakan lembaga formal pendidikan yang memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Didalam lingkungan sekolah, ada beberapa komponen-komponen yang berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah diantaranya yaitu guru. Guru adalah salah satu komponen yang berperan dalam meningkatkan pendidikan di sekolah. Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1, ayat (1) menjelaskan bahwa “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Guru juga merupakan komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan yang harus mendapat perhatian yang sentral, pertama dan utama. Figur yang satu ini senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang

profesional dan berkualitas. Didalam perubahan arus globalisasi, guru dituntut profesionalisme yang memiliki berbagai kompetensi meliputi kemampuan mengembangkan pribadi peserta didik, khususnya kemampuan intelektual.

Tugas utama seorang guru sebagai tenaga kependidikan di sekolah adalah menyalurkan informasi berupa pengetahuan yang dijadikan bekal oleh peserta didik untuk dapat mengikuti pendidikan ke jenjang selanjutnya. Tindakan guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan inilah yang sering disebut kinerja.

Kinerja Profesional Guru pada suatu sekolah berperan dalam keberhasilan mencapai tujuan sekolah. Semakin baik mutu dan kinerja seorang guru, maka semakin besar peranannya dalam mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu guru merupakan faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Hal ini dikarenakan guru adalah pihak yang berinteraksi langsung dengan peserta didik.

Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik maka guru belum dapat dikatakan berhasil. Faktor- faktor yang memengaruhi Kinerja Profesional Guru seseorang dapat berasal dari dalam individu itu sendiri seperti motivasi, keterampilan, dan juga pendidikan. Ada juga faktor dari luar individu seperti iklim kerja, tingkat gaji, dan lain sebagainya (Asf & Mustofa, 2013:160).

Kinerja Profesional Guru pada dasarnya merupakan kegiatan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pengajar dan pendidik di sekolah yang dapat menggambarkan mengenai prestasi kerjanya dalam melaksanakan semua itu, dan hal ini jelas bahwa pekerjaan sebagai guru tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang, tanpa memiliki keahlian dan kualifikasi tertentu sebagai guru. Kinerja Profesional Guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya di sekolah khususnya dalam proses pembelajaran dalam konteks sekarang ini memerlukan pengembangan dan perubahan kearah yang lebih inovatif. Kinerja inovatif guru menjadi hal yang penting bagi berhasilnya implementasi inovasi pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan / pembelajaran. Guna melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas sehingga dapat menghasilkan output yang berkualitas pula, guru dituntut untuk melaksanakan unjuk kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.

SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang yang beralamat di wilayah kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi, Sumatera Utara terdapat 3 SMP yaitu, SMP 1 Sidikalang, SMP 2 Sidikalang, SMP 3 Sidikalang merupakan Sekolah Menengah Pertama yang ada di Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi, saat ini SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang sudah ada yang mendapatkan Akreditasi A berdasarkan SK Akreditasi No :741/BAP-SM/PROVSU/LL/IX/2016. Meskipun sudah Terakreditasi A namun tentunya sekolah ini juga tidak terlepas dari hambatan dan masalah yang dihadapi.

Berdasarkan pengamatan pada pra riset sebelumnya bahwa saat ini Kinerja Profesional Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang menurun hal ini

disebabkan oleh kurangnya kebijakan dan ketelitian Kepala Sekolah dalam memimpin dan mengawasi setiap pekerjaan guru, sehingga guru merasa kurang mampu dalam menjalankan tugasnya dengan baik dikarenakan Kepala Sekolah kurang tegas dalam mengambil keputusan.

Upaya dalam meningkatkan Kinerja Profesional Guru selain pengendalian internal kepemimpinan Kepala Sekolah juga perlu diperhatikan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan kesuksesan dalam implementasi manajemen berbasis sekolah, seyogyanya kepemimpinan kepala sekolah mampu memposisikan diri sebagai seorang yang mempunyai pengaruh kepada para guru untuk dapat meningkatkan Kinerja Profesional Guru.

Keberhasilan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan akan sangat tergantung pada peran kepemimpinan. Demikian halnya kepemimpinan memegang peranan sangat sentral dalam dinamika kehidupan organisasi. Sebagai pemimpin, kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong sekolah mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran melalui berbagai program yang dilaksanakan secara terencana. Oleh karena itu kepala sekolah harus memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tangguh sehingga diharapkan dapat mengambil keputusan secara tepat, disamping memiliki sikap prakarsa yang tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Tanpa kemampuan - kemampuan utama seperti kepemimpinan yang baik, kinerja yang baik, komunikasi yang baik, kemampuan dalam memecahkan masalah- masalah yang mungkin timbul dalam proses kegiatan belajar mengajar,

kepala sekolah akan sulit dalam mensosialisasikan ide, usulan, saran, atau pikiran pikiran yang dimilikinya kepada guru dan karyawan. Oleh karena itu, kepala sekolah yang merupakan pemimpin harus bisa menjadi contoh serta mampu mengayomi bawahan dan mampu mengendalikan fungsi kepemimpinannya. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan mempengaruhi partisipasi bawahan untuk melakukan apa yang menjadi tanggung jawabnya dengan perasaan puas dan dapat bekerja sesuai dengan konteknya, yaitu mampu memberikan visi, menciptakan gambaran besar, menetapkan tujuan yang jelas dan disetujui bersama, memonitor dan menganalisis prestasi, serta mampu mengembangkan prestasi para pengikutnya, yaitu dengan memberikan pengarahan dan panduan, melatih dan membimbing serta memberikan umpan balik.

Selain gaya Kepemimpinan, keberhasilan suatu sekolah dalam mencapai tujuannya meningkatkan Kinerja Profesional Guru dapat dipengaruhi juga oleh Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya

manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi /perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat. Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pengawas sekolah dan guru SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi, tentang ketidakpuasan guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah adalah (a). Honor guru sering terlambat yang mengakibatkan guru agak kecewa yang harusnya dibayar tiap awal bulan. Hampir semua guru mengeluh keterlambatan honor ini, menyebabkan para guru merasa tidak puas dengan kepemimpinan kepala sekolah. (b). Pembagian jadwal mata pelajaran yang kurang merata sehingga menyebabkan kekecewaan bagi guru lain yang menerima jadwal pelajarannya tidak pas, tidak sesuai dengan pengampuannya disebabkan karena kesulitan dalam mengatur antara mata pelajaran dan jumlah guru yang ada. Ini menyebabkan kekecewaan dan ketidakpuasan bagi guru yang tidak pas dengan mata pelajarannya sehingga mengakibatkan komunikasi guru dengan guru tidak sehat, yang tidak puas kurang lebih sekitar, di atas 50%.(c). Kurang komunikasinya kepala sekolah dengan para

guru sehingga mengakibatkan guru kurang merasa diperhatikan kepentingannya oleh kepala sekolah menyebabkan guru tidak puas akan kepemimpinannya. (d). Jumlah siswa yang padat di dalam ruangan kelas yang berdampak terhadap kurang baik bagi proses pembelajaran di kelas dimana guru dalam menyampaikan materinya tidak kondusif, sehingga materi pelajaran tidak memenuhi sasaran / target yang dikehendaki kurikulum. Guru kebanyakan merasa tidak puas dengan kondisi seperti ini. (Hasil wawancara dengan Muchlis bancin pada tanggal 17 Pebruari 2021).

Persoalan lain yang sering muncul sehubungan dengan Kinerja Profesional Guru adalah Kecerdasan Emosional. Kecerdasan emosional terkait dengan kemampuan individu untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri, berempati, dan membina hubungan dengan orang lain, sehingga apabila dikuasai dengan baik dapat mendorong komitmen terhadap organisasi. Hal ini dimungkinkan karena dimensi - dimensi yang terkandung dalam kecerdasan emosional dapat menuntun seseorang untuk memahami posisinya secara tepat di tengah-tengah dinamika organisasi, termasuk memotivasi diri, berempati dan membina hubungan dengan anggota organisasi demi kepentingan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara pada Pra penelitian dengan salah seorang guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang yaitu ibu C. Harianja (23 Pebruari 2021) ada beberapa permasalahan yang terjadi menyangkut kecerdasan emosional guru di sekolah tersebut yang dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional belumlah maksimal antara lain :

- a. Kesadaran diri seseorang dalam merasakan sesuatu yang diterimanya masih rendah misalnya kurang mensyukuri ketika memperoleh jam pelajaran sesuai yang ditetapkan dan tidak berterima kasih atas insentif yang diberikan negara kepada mereka serta menginginkan serba lebih.
- b. Tingkat mengendalikan dan memantau perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain masih terlihat kesenjangannya, misalnya masih ada guru yang membawakan emosinya saja ketika tidak sesuai dengan keinginannya.
- c. Dorongan bersosialisasi sesama guru juga masih rendah ini terlihat adanya sikap apatis pada kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler dan intrakurikuler.
- d. Sikap empati terhadap permasalahan-permasalahan siswa ,guru, pegawai , disini guru masih banyak yang acuh tak acuh dan kurang peduli.

Berdasarkan uraian diatas peneliti sangat tertarik terhadap permasalahan-permasalahan tersebut untuk dikaji secara ilmiah melalui penelitian, sehingga peneliti berkemauan yang kuat menentukan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Profesional Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kab. Dairi.”**

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang dipaparkan, didapat identifikasi masalah yaitu :

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah yang belum mampu mempengaruhi bawahannya
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki peranan penting dalam keberhasilan anggotanya.
3. Kepuasan kerja belum sepenuhnya dirasakan oleh guru disebabkan oleh kebijakan Kepala Sekolah
4. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh kebijakan kepala sekolah
5. Kecerdasan Emosional belum maksimal
6. Kinerja yang belum tercapai dan terhambatnya pencapaian Kinerja Profesional Guru menjadi suatu kendala dalam Sekolah.

1.3. Pembatasan Masalah

Untuk lebih memudahkan penelitian ini dan mencapai hasil penelitian yang akurat, maka penulis membatasi pembahasan penelitian ini hanya terkait pada Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kabupaten dairi.

1.4. Rumusan Masalah

Dari latar belakang dan identifikasi masalah serta batasan masalah, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1 Apakah ada pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Profesional Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang ?

- 2 Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Profesional Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang ?
- 3 Apakah ada pengaruh antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Profesional Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang ?
- 4 Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja dan kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Profesional Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang ?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan Penelitian ini adalah Untuk mengetahui :

- 1 Adanya pengaruh antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Profesional Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang.
- 2 Adanya pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Profesional Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang.
- 3 Adanya pengaruh antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Profesional Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang.
- 4 Adanya pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional secara bersama - sama terhadap Kinerja Profesional Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang

1.3 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut diatas, maka dapat disimpulkan manfaat penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai berikut:

1. Berdasarkan aspek keilmuan, hasil penelitian ini berguna untuk memperkaya temuan empirik mengenai isu kinerja profesional guru , selain itu melalui diharapkan dapat ditemukan dasar - dasar konseptual yang mempunyai implikasi metodologis bagi studi tentang masalah Kinerja profesional guru khususnya di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Sidikalang serta variabel- variabel yang terkait dalam penelitian ini.
2. Bagi keperluan praktis, hasil penelitian ini berguna sebagai bahan informasi dan sebagai landasan dalam merumuskan kebijakan, khususnya dalam rangka peningkatan kinerja profesional guru melalui perlakuan yang diberikan oleh kepemimpinan kepala sekolah.
3. Untuk penelitian yang akan datang, hasil penelitian ini dapat menstimulasi beberapa variabel yang diduga terkait kepemimpinan kepala sekolah, Kepuasan kerja guru, kecerdasan emosional yang bermuara kepada perbaikan kinerja profesional guru, yang masih dapat untuk diuji ulang oleh rekan peneliti lainnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Konsep Kinerja Profesional Guru

Untuk melihat efektifitas mengajar guru disekolah dapat dilihat dari kinerjanya mengajar di unit organisasinya. Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Sedangkan Kinerja itu sendiri dapat berarti prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Menurut Moehariono (2012:95) yaitu “Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Menurut Amini, Mega Pati Aritonang , Indra Prasetia dalam penelian yang berjudul Analisis Supervisi Akademik Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Negeri 13 Binjai (article 2022 : 20)“Tenaga yang profesional bukan hanya di butuhkan di perusahaan namun tenaga profesional juga dibutuhkan di organisasi pendidikan. Dimana Tenaga kependidik yang ada di organsasi pendidikan ada antara lain kepala sekolah, guru, dan tenaga administrasi. Guru merupakan salah satu komponen utama yang menentukan keberhasilan suatu sekolah dalam mencapai tujuannya, karena guru adalah pentransfer sejumlah ilmu dalam pembelajaran. Tenaga yang profesional bukan hanya di butuhkan di perusahaan namun tenaga profesional juga dibutuhkan di organisasi pendidikan. Dimana Tenaga kependidik

yang ada di organisasi pendidikan ada antara lain kepala sekolah, guru, dan tenaga administrasi. Guru merupakan salah satu komponen utama yang menentukan keberhasilan suatu sekolah dalam mencapai tujuannya, karena guru adalah pentransfer sejumlah ilmu dalam pembelajaran.” Sedangkan menurut Wexley dan Yulk (dalam Sinambela, 2016:484) kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (benefit) dan terdapat rangsangan (inducement) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (reasonable). Dan Mangkunegara (2007:67) menyatakan kinerja yaitu hasil kerja secara kuantitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya . Menurut M. Abdullah (2014:4) Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di instansi baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Dan Menurut Simanjuntak (dalam Widodo 2015:131) Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Sependapat menurut Wilson Bangun (2012:231) Kinerja adalah “Hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan”. Dan kemudian pengertian kinerja yang dikemukakan oleh Veitzhal Rivai (2011:604), menyatakan bahwa “Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan,

dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya”. Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang, sesuai dengan tanggung jawabnya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Mathis dan Jackson (dalam Widodo 2015:133) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologi kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realilty (knowledge dan skill) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang di harapkan .

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Indikator Kinerja Pegawai Menurut Bangun (2012:223) indikator kinerja pegawai diantara lain adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Pekerjaan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang akan menjadi standar pekerjaan .
 - a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan

perorang per satu jam kerja. b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan .

2. Kualitas Pekerjaan . Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan inspection manual .

3. Ketepatan Waktu . Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan. b. Memanfaatkan waktu pekerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan perusahaan .

4. Kehadiran .

Selanjutnya pendapat lain juga dikemukakan oleh Surya (2004: 10) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru. “Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilatarbelakangi oleh faktor-faktor: (1) imbalan jasa, (2) rasa aman, (3) hubungan antar pribadi, (4) kondisi lingkungan kerja, (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri”. Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan diatas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat disimpulkan antara lain: (1) tingkat kesejahteraan (reward system); (2) lingkungan atau iklim kerja guru; (3) desain karir dan jabatan guru; (4)

kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri; (5) motivasi atau semangat kerja; (6) pengetahuan; (7) keterampilan dan; (8) karakter pribadi guru.

Kinerja terkait dengan profesionalitas. Profesionalisme kerja dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan (fitness), antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (bureaucratic-competence) dengan kebutuhan tugas (task-requirement), terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi (kurniawan, 2005:74). Menurut Siagian, (2009:63) Profesionalisme adalah “Keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan”. Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkatan kemampuan pegawai yang tercermin melalui perilakunya sehari-hari dalam organisasi. Tingkat kemampuan pegawai yang tinggi akan lebih cepat mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi yang telah di rencanakan sebelumnya, sebaiknya apabila tingkat kemampuan pegawai rendah kecenderungan tujuan organisasi yang akan dicapai akan lambat bahkan menyimpang dari rencana semula. Berdasarkan pendapat sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme adalah kemampuan aparatur dalam menyelenggarakan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif serta mampu secara cepat dan tepat menanggapi aspirasi masyarakat dan

perubahan lainnya sehingga dapat memuaskan masyarakat. Menurut Andrias Harefa (2004: 121), profesionalitas berasal dari kata profesi yang diambil dari bahasa Latin *profess*, *professus*, *profesio*, yang sederhananya berarti “declare publicly”, “pengakuan’ atau pernyataan di muka umum. Namun penggunaannya dikaitkan dengan janji religius atau sumpah, suatu pengakuan atau pernyataan yang dilakukan di hadapan orang banyak dan melibatkan Tuhan sebagai saksi. Dalam hal ini, ada komitmen moral yang terkandung di dalamnya. Sedangkan Buchori (dalam Harefa, 2004: 122) berpendapat bahwa konsep profesi mengandung dua dimensi, yaitu dimensi sifat kegiatan dan dimensi tingkat kemahiran dalam melaksanakan kegiatan. Pada dimensi pertama dapat kita bedakan “kegiatan- kegiatan untuk mencari nafkah” dari “kegiatan-kegiatan untuk kesenangan semata- mata”. Yang pertama disebut pekerjaan (*occupation*), sedangkan yang kedua disebut hobi atau kegemaran. Pada dimensi kedua, yaitu dimensi tingkat kemahiran,

dapat dibedakan dalam tiga jenis kegiatan, yaitu (1) kegiatan yang dilaksanakan dengan tingkat kemahiran yang sangat tinggi, (2) kegiatan yang dilaksanakan dengan tingkat kemahiran sedang, dan (3) kegiatan yang dilakukan tanpa kemahiransama sekali.

Menurut Usman (2002: 14), istilah profesional berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti dokter, hakim, guru, pengacara, dan sebagainya (Usman, 2002: 14). Dengan kata lain, menurut Sudjana (dalam Usman, 2002: 14), pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka

yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain.

Profesi memiliki ciri sentral: kecakapan dan pengetahuan formal yang kompleks dan pendekatan etis pada pekerjaan mereka. Pengetahuan dan kecakapan atau pengalaman memungkinkan mereka menemukan dan kemudian melakukan hal yang secara moral benar. Kaum profesional dianggap menjadi agen yang dapat dipercaya bagi klien mereka, karena: (1) mereka itu ahli; atau (2) mereka merupakan pemberi pelayanan yang - demi bayaran - menaati kehendak para klien. Ciri lain profesi, yaitu: pekerjaan yang pada awalnya memerlukan pelatihan yang sifatnya harus intelektual, yang menyangkut pengetahuan dan sampai tahap tertentu keserjanaan, yang berbeda dari sekadar keahlian, sebagaimana terbedakan dari kecakapan semata; pekerjaan itu dikerjakan sebagian besar untuk orang lain, dan bukan hanya demi diri sendiri saja; dan imbalan uang tidak diterima sebagai ukuran keberhasilan. Pendekatan ini menekankan hubungan yang erat antara Profesional dan kesanggupan untuk melayani orang lain.

Indikator Profesionalisme Kerja Menurut Sondang P. Siagian (2009:163)

Indikator Profesionalisme adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan

Kemampuan adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktik dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.

b. Kualitas

Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, layanan, manusia, proses, lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.

c. Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana adalah merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.

d. Jumlah SDM

Jumlah SDM suatu potensi yang ada dalam diri seseorang yang dapat berguna untuk menyokong suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan keterampilan atau kemampuan yang dimiliki.

e. Teknologi informasi

Teknologi informasi seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi.

f. Keandalan

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa suatu profesi pada dasarnya berpijak pada tiga pilar. Pertama adalah kemampuan atau kompetensi tingkat tinggi yang hanya diraih melalui pendidikan yang serius kuat dasar

akademiknya, tangguh keterampilan profesionalnya, serta tinggi keakraban dengan situasi rujukannya melalui program pengalaman lapangan yang sistematis: mulai dari latihan laboratorik, dilanjutkan dengan latihan di lapangan yang bermuara pada masa pemagangan. Kedua, dalam menerapkan layanan ahlinya, kaum profesional selalu mengedepankan kemaslahatan kliennya. Tidak pernah terlintas dalam pikiran seorang profesional untuk menggunakan keahliannya demi memperoleh keuntungan pribadi, apalagi yang dapat merugikan klien. Seorang profesional selalu menampilkan diri sebagai *safe practitioner*. Ketiga, diakui serta dihargainya eksistensi layanan unik, yang mempersyaratkan keahlian khas oleh masyarakat pemakai layanan serta oleh pemerintah. Dengan kata lain, kedudukan sebagai penyelenggara layanan ahli diperoleh berdasarkan kompetensi dan etika, bukan uang atau akrobatik korupsi.

2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Profesional Guru

Suatu profesi memiliki persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi. Menurut Usman (2002 : 15), setiap pekerjaan yang tergolong dalam suatu profesi, di pengaruhi oleh beberapa hal di antaranya memiliki persyaratan sebagai berikut:

- a. Memiliki kode etik, sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
- b. Memiliki klien/objek layanan tetap, seperti dokter dengan pasiennya, guru dengan muridnya.
- c. Diakui oleh masyarakat karena memang diperlukan jasanya dimasyarakat.

Untuk memenuhi persyaratan-persyaratan itu, menurut Andrias Harefa (2004: 132-133), orang profesional harus memiliki sejumlah ciri yang menggambarkan eksistensinya, yaitu: bangga pada pekerjaan, dan menunjukkan komitmen pribadi pada kualitas, berusaha meraih tanggung jawab, mengantisipasi, dan tidak menunggu perintah mereka menunjukkan inisiatif, mengerjakan apa yang perlu dikerjakan untuk merampungkan tugas, melibatkan diri secara aktif dan tidak sekedar bertahan pada peran yang telah ditetapkan untuk mereka, selalu mencari cara untuk membuat berbagai hal menjadi lebih mudah bagi orang-orang yang mereka layani, belajar memahami dan berpikir seperti orang-orang yang mereka layani, benar - benar mendengarkan kebutuhan orang - orang yang mereka layani, belajar memahami dan berpikir seperti orang-orang yang mereka layani sehingga bisa mewakili mereka ketika orang-orang itu tidak ada di tempat, pemain tim, bisa dipercaya memegang rahasia, jujur, bisa dipercaya, dan setia, dan terbuka terhadap kritik-kririk yang membangun mengenai cara meningkatkan diri.

Dari uraian di atas terlihat bahwa profesionalitas terkait dengan usaha melakukan pekerjaan (kegiatan, aktivitas, atau usaha) untuk mencari nafkah hidup dengan mengandalkan keahlian dan keterampilan (kemahiran) yang tinggi dan dengan melibatkan komitmen pribadi (moral) yang mendalam.

2.1.3. Indikator Kinerja Profesional Guru

Adapun indikator profesionalisme guru yaitu menguasai bahan ajar, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media,

mengelola interaksi belajar mengajar menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran, serta mengenal fungsi dan program layanan bimbingan penyuluhan.

a. Kemampuan Memberi Penguatan (reinforcement)

Terdapat dua macam penguatan, yaitu penghargaan (reward) dan hukuman (punishment). Kedua hal tersebut memiliki tujuan yang sama yaitu ingin mengubah perilaku seseorang. Jika siswa melakukan hal positif, maka penghargaan diberikan. Sebaliknya apabila siswa melakukan hal yang negatif, maka siswa diberikan hukuman. Dengan kata lain, perubahan perilaku siswa (behavior modification) dapat dilakukan dengan pemberian penguatan. Tujuannya adalah: (a) meningkatkan perhatian siswa dan membantu siswa belajar bila pemberian penguatan digunakan secara selektif, (b) memberi kinerja kepada siswa, (c) dipakai untuk mengontrol atau mengubah perilaku siswa yang mengganggu, dan meningkatkan cara belajar yang produktif, (d) mengembangkan kepercayaan diri siswa untuk mengatur diri sendiri dalam pengalaman belajar, dan

(e) mengarahkan terhadap pengembangan berpikir yang divergen (berbeda) dan pengambilan inisiatif yang bebas.

Komponen pemberian penguatan dapat berupa: (a) penguatan verbal yang berupa pujian dan dorongan yang diucapkan guru, (b) penguatan gestural yang berupa mimik yang cerah, senyuman, acungan jempol, dll, (c) penguatan kegiatan berupa kesempatan istirahat, bermain, bersantai lebih lama, (d) penguatan mendekati berupa berdiri disamping siswa, duduk dekup kelompok diskusi, (e)

penguatan sentuhan seperti tepukan bahu, berjabat tangan, dll (f) penguatan tanda misalnya komentar tertulis, ijazah, sertifikat, piala dll.

b. Kemampuan Bertanya

Bertanya akan membantu siswa belajar dengan kawannya, dan membantu siswa lebih sempurna dalam menerima informasi, atau dapat mengembangkan keterampilan kognitif tingkat tinggi. Dengan demikian guru tidak hanya akan belajar bagaimana “bertanya” yang baik dan benar, tetapi juga belajar bagaimana pengaruh bertanya di dalam kelas. Kelancaran (fluency) bertanya adalah merupakan jumlah pertanyaan yang secara logis dan relevan diajukan guru kepada siswa di dalam kelas. Kelancaran ini sangat perlu bagi guru dalam proses belajar-mengajar. Komponen yang penting dalam bertanya antara lain harus jelas dan ringkas. Dua hal lain yang penting adalah struktur pertanyaan dan pemberian waktu untuk berpikir. Kemampuan bertanya memiliki beberapa tujuan: (a) untuk meningkatkan perhatian dan rasa ingin tahu siswa terhadap satu topik, (b) memfokuskan perhatian pada suatu konsep masalah tertentu, (c) mengembangkan belajar secara aktif, (d) menstimulasi siswa untuk bertanya pada diri sendiri atau pada orang lain, (e) menstruktur suatu tugas sedemikian rupa, sehingga siswa akan belajar secara maksimal, (f) mengkomunikasikan kelompok, bahwa keterlibatan dalam belajar adalah sangat diharapkan, demikian juga partisipasi semua anggota kelompok, (g) mendiagnosis kesulitan belajar siswa, (h) memberi kesempatan siswa untuk mengasimilasi dan mereflesi informasi, (i) mengembangkan kemampuan berpikir siswa, (j) mengembangkan refleksi dan komentar siswa terhadap respon siswa lain maupun guru,

(k) memberi kesempatan siswa untuk belajar sendiri melalui diskusi, dan (l) mengungkapkan keinginan yang sebenarnya dari siswa melalui ide dan perasanaanya.

c. Kemampuan Variasi

Kemampuan mengadakan variasi dalam proses belajar-mengajar meliputi tiga aspek, yaitu: (1) variasi dalam gaya mengajar, (2) variasi dalam menggunakan media dan bahan pengajaran, dan (3) variasi dalam interaksi antara guru dan siswa. Apabila ketiga variasi tersebut digunakan secara terpadu, maka akan meningkatkan perhatian siswa, membangkitkan keinginan dan kemauan belajar. Sedangkan tujuannya adalah: (a) meningkatkan dan memelihara perhatian anak didik terhadap relevansi proses belajar mengajar, (b) memberi kesempatan berfungsinya kinerja dan rasa ingin tahu melalui eksplorasi dan penelitian terhadap situasi yang baru, (c) membentuk sikap positif terhadap guru dan sekolah melalui penyajian gaya mengajar yang bersemangat dan antusias, sehingga meningkatkan iklim belajar siswa, (d) memberi pilihan dan fasilitas dalam belajar individual, dan (e) mendorong anak didik untuk belajar dengan melibatkannya dalam berbagai pengalaman yang menarik pada berbagai tingkat kognitif. Variasi terdiri dari berbagai komponen, yang meliputi:

(a) variasi gaya mengajar yang dapat berupa variasi suara, penekanan, pemberian waktu, kontak pandang, gerakan anggota badan, dan pindah posisi, (b) variasi media dan bahan ajaran berupa variasi media pandang, variasi

media dengar, variasi media taktil, (c) variasi interaksi, baik berupa kebebasan untuk anak didik belajar, ataupun anak didik mendengarkan dengan pasif.

d. Kemampuan Menjelaskan

Pengertian menjelaskan di sini adalah pemberian informasi secara lisan yang diorganisasi secara sistematis untuk menunjukkan adanya hubungan sebab akibat, antara yang sudah dialami dan yang belum dialami, antara generalisasi dengan konsep, antara konsep dengan data, atau sebaliknya. Keberhasilan guru menjelaskan ditentukan oleh tingkat pemahaman yang ditentukan anak didik.

Tujuan memberikan penjelasan adalah: (a) membimbing anak didik untuk mendapat dan memahami hukum, dalil, fakta, definisi, dan prinsip secara objektif, dan benar, (b) melibatkan anak didik untuk berpikir memecahkan masalah-masalah atau pertanyaan, (c) untuk mendapatkan balikan dari anak didik mengenai tingkat pemahamannya dan untuk mengatasi kesalahpahaman mereka, (d) membimbing anak didik untuk menghayati dan mendapat proses penalaran dan menggunakan bukti-bukti dalam pemecahan masalah.

Sedangkan komponen kemampuan menjelaskan terbagi atas: (a) analisis dan perencanaan menjelaskan yang meliputi isi pesan yang akan disampaikan dan si penerima pesan itu sendiri yaitu anak didik, (b) penyajian suatu penjelasan meliputi kejelasan, penggunaan contoh, penekanan, dan umpan balik.

e. Kemampuan Membuka dan menutup Pelajaran

Membuka dan menutup pelajaran dapat dilakukan terhadap pelajaran, baik yang panjang ataupun pendek, bagian-bagian yang kecil dari bahan keseluruhan, atau bagian demi bagian suatu konsep. Dapat pula dilakukan terhadap anak didik yang merupakan kelompok kecil, individu, ataupun kelompok besar.

Tujuan dari kemampuan ini adalah: (1) mendorong anak didik agar siap menghadapi tugas yang segera akan diterima, dengan cara menarik perhatian anak didik dan menimbulkan kinerja anak didik, (2) menunjukkan pada anak didik batas-batas tugasnya dan tetap terus mengerjakan tugasnya bila diperlukan, (3) menyarankan anak didik agar dapat menggunakan pendekatan dalam mempelajari bahan-bahan pelajaran, (4) menunjukkan pada anak didik hubungan antara aspek-aspek dalam topik yang sedang dipelajari, (5) menghasilkan pengetahuan sehingga anak didik mengetahui hubungan antara yang telah diketahui atau dialami, dengan yang dipelajari, (6) pengetahuan anak didik tentang fakta-fakta yang penting, keterampilan, dan atau konsep dalam suatu episode penjelasan menjadi lebih kuat, (7) anak didik mengetahui tingkat keberhasilannya dalam pelajaran yang sedang berlangsung. Komponen terbagi dalam dua bagian, yaitu komponen kemampuan membuka pelajaran dan komponen kemampuan menutup pelajaran. Kemampuan membuka pelajaran berupa (1) menarik perhatian dan menimbulkan kinerja, (2) memberi acuan dan membuat kaitan. Sedangkan kemampuan menutup pelajaran berupa (1) review, (2) evaluasi.

f. Kemampuan Mengelola Kelas

Pengelolaan kelas adalah kemampuan guru menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikannya apabila terjadi gangguan dalam proses interaksi edukatif. Suatu kondisi belajar yang optimal dapat tercapai jika guru mampu mengatur anak didik dan sarana pengajaran serta mengendalikannya dalam suasana yang menyenangkan untuk mencapai tujuan pengajaran. Pengelolaan kelas yang efektif merupakan prasyarat mutlak bagi terjadinya proses interaksi edukatif yang efektif.

Pengelolaan kelas dapat dilakukan dengan berbagai macam pendekatan yaitu: (a) pendekatan kekuasaan, (b) pendekatan ancaman, (c) pendekatan kebebasan, (d) pendekatan resep/cookbook, (e) pendekatan pengajaran, (f) pendekatan perubahan perilaku, (g) pendekatan sosioemosional, (h) pendekatan proses kelompok, (i) pendekatan pluralistik.

Tujuan kemampuan ini adalah: (a) untuk anak didik dapat mendorong anak didik mengembangkan tanggung jawab individu terhadap perilaku dan kebutuhan untuk mengontrol diri sendiri, membantu anak didik mengetahui perilaku yang sesuai dengan tata tertib kelas dan memahami bahwa tegura guru merupakan suatu peringatan dan bukan kemarahan, membangkitkan rasa tanggung jawab untuk melibatkan diri dalam tugas dan pada kegiatan yang diadakan, (b) untuk guru dapat mengembangkan pemahaman dalam penyajian pelajaran dengan pembukaan yang lancar dan kecepatan yang tepat, menyadari kebutuhan anak didik dan memiliki kemampuan dalam memberi petunjuk secara jelas kepada anak didik, mempelajari bagaimana merespon secara efektif terhadap perilaku anak

didik yang mengganggu, dan memiliki strategi remedial yang lebih komprehensif yang dapat digunakan dalam hubungannya dengan masalah perilaku anak didik yang muncul didalam kelas.

Komponen kemampuan meliputi: (a) kemampuan yang berhubungan dengan penciptaan dan pemeliharaan kondisi belajar yang optimal yang berupa (1) sikap tanggap yang dapat dilakukan dengan cara memandang secara seksama, gerak mendekati, memberi pernyataan, memberi reaksi terhadap gangguan dan ketakacuhan, (2) membagi perhatian yang dapat dilakukan dengan cara visual dan verbal, (3) pemusatan perhatian yaitu memberi tanda, pertanggungjawaban, pengarahannya dan petunjuk jelas, penghentian, penguatan, kelancaran, dan kecepatan; dan (b) kemampuan yang berhubungan dengan pengembangan kondisi belajar yang optimal seperti modifikasi perilaku, pendekatan pemecahan masalah kelompok, dan menemukan dan memecahkan perilaku yang menimbulkan masalah.

g. Kemampuan Membimbing Diskusi Kelompok Kecil

Kemampuan membimbing diskusi kelompok kecil ini berhubungan dengan kompetensi lainnya seperti kompetensi bertanya, penguatan, serta kompetensi membuka dan menutup pelajaran. Diskusi kelompok kecil memiliki empat karakteristik yaitu: (a) melibatkan sekelompok individu, (b) melibatkan peserta dalam interaksi tatap muka tidak formal, (c) memiliki tujuan dan bekerja sama, dan (d) mengikuti aturan.

Komponen kemampuan ini adalah: (a) pemusatan perhatian, yaitu perumusan tujuan pada saat diskusi akan dimulai, merumuskan masalah khusus

dan merumuskan kembali bila terjadi penyimpangan, mengenal dengan cermat diskusi yang tidak relevan yang akan menyimpang dari tujuan, dan membuat rangkuman sementara pada setiap akhir tahap diskusi terhadap hal-hal yang telah disetujui, sebelum melanjutkan tahap berikutnya, (b) klasifikasi masalah, yaitu menyusun kembali atau merangkum sumbangan pikiran anak didik yang agak membingungkan atau agak panjang sehingga jelas untuk guru ataupun kelompok, menggunakan pertanyaan melacak terhadap komentar anak didik sehingga membantu guru atau kelompok mengklasifikasikan masalah, menguraikan sumbangan pikiran anak didik dengan jalan memperjelas pemahaman, (c) menganalisis pandangan anak didik, (d) meningkatkan kontribusi dengan cara mengajukan pertanyaan kunci yang dapat meningkatkan diskusi, menggunakan stimulasi berupa contoh-contoh verbal maupun nonverbal, memancing dengan membuat komentar bertentangan (kontroversial), menunggu dengan tenang, memberi dukungan terhadap sumbangan pikiran anak didik secara positif, (e) membagi partisipasi dengan cara secara hati-hati meminta pandangan anak didik yang kurang berpartisipasi tanpa harus memalukan atau tanpa mengejek, mencegah kegaduhan sehingga pembicaraan seseorang dapat didengarkan oleh semua anggota, mencegah anak didik yang cenderung memonopolidiskusi, meminta persetujuan sementara untuk tidak menemui jalan buntu dan memperluas wawasan, meningkatkan pemberian komentar anak didik terhadap pendapat anak didik lainnya sehingga interaksi antar anak didik dapat ditampilkan, (f) Menutup diskusi dimana guru merangkum hasil diskusi secara jelas, singkat pada hal yang penting, memberikan topik diskusi

berikutnya, guru melibatkan diri dalam mengevaluasi hasil atau proses diskusi kelompok kecil.

h. Kemampuan Mengajar Kelompok Kecil dan Perorangan

Kemampuan ini akan meningkatkan pemahaman guru dan anak didik yang terlibat, juga pemahaman dalam mengorganisasi proses interaksi edukatif. Dalam mengajar kelompok kecil atau perorangan, guru bertindak sebagai operator dalam sistem tersebut. Untuk ini ada empat jenis kompetensi yang diperlukan, yaitu: (a) kemampuan mengadakan pendekatan secara pribadi yaitu mendengarkan secara simpatik dan menanggapi secara positif pikiran anak didik, membantu anak didik dengan pendekatan verbal dan nonverbal, membantu anak didik tanpa harus mendominasi atau mengambil alih tugas, menerima perasaan anak didik sebagai mana adanya dengan penuh perhatian, menangani anak didik dengan memberi rasa aman, penuh pengertian, bantuan, dan mungkin memberi beberapa alternatif pemecahan, (b) kemampuan mengorganisasi seperti orientasi pendahuluan untuk menetapkan tujuan, masalah atau tugas, membagi kegiatan yang meliputi menyiapkan tempat kerja, peralatan, prosedur, aturan, waktu, aspek-aspek khusus, mengatur pembagian kelompok secara tepat, mengoordinasikan kemajuan diskusi, membagi perhatian terhadap berbagai macam kegiatan, pada akhir kegiatan membantu anak didik mengklasifikasikan hasil berupa laporan atau tukar pengalaman

Dari uraian di atas dapat disintesis bahwa kinerja profesional adalah penguasaan atas pengetahuan dan keterampilan mengajar yang meliputi aspek-aspek: memberi penguatan (reinforcement), bertanya, variasi, menjelaskan,

membuka dan menutup pelajaran, mengelola kelas, membimbing diskusi kelompok kecil, dan mengajar kelompok kecil dan perorangan.

2.1.4 Penilaian Kinerja Profesional Guru

Penilaian kinerja profesional guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan tingkat kinerja guru yang lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Terdapat berbagai model instrumen yang dapat dipakai dalam penilaian kinerja profesional guru. Namun demikian, ada dua model yang paling sesuai dan dapat digunakan sebagai instrumen utama, yaitu skala penilaian dan lembar observasi atau penilaian. Skala penilaian mengukur penampilan atau perilaku orang lain melalui pernyataan perilaku dalam suatu kontinum atau kategori yang memiliki makna atau nilai. Observasi merupakan cara mengumpulkan data yang biasa digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati baik dalam situasi yang alami sebenarnya maupun situasi buatan. Tingkah laku guru dalam mengajar, merupakan hal yang paling cocok dinilai dengan observasi.

Menilai kinerja profesional guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Bagi para guru, penilaian kinerja

professional berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensinya. Bagi sekolah hasil penilaian para guru sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan.

2.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin juga pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai peran yang sangat besar dalam mendukung peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Menurut buku yang ditulis oleh Akrim, Sulasmi, E., & Gunawan. (2020:13). KONSEP PENDIDIKAN HUMANIS DALAM PENGELOLAAN PENDIDIKAN DI INDONESIA. Dasar pendidikan adalah hal yang sangat fundamental dalam pelaksanaan pendidikan. Sebab dari dasar pendidikan akan menentukan bentuk, isi, dan corak pendidikan. Dengan tujuan pendidikan akan menentukan ke arah mana anak didik akan dibawa. Dasar utama yang membentuk pendidikan adalah pandangan hidup. Hidup adalah sekumpulan nilai yang dijadikan pegangan aksiomatik dalam menentukan arah dan sikap dalam hidup. Peran kepala sekolah dalam mengembangkan suasana sekolah yang nyaman dan kondusif bagi proses belajar - mengajar melalui pengelolaan manajerial yang profesional merupakan kebutuhan utama suatu sekolah untuk meraih prestasi dalam rangka meng- hasilkan sumber daya manusia unggul yang berdaya saing sehingga dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi kerja guru.

Menurut George R. Terry dalam Winardi, “..*Leadership is the relationship in which one person, or the leader, influences others to the work together willingly on related tasks to attain that which the leaders desires.*.” Kepemimpinan itu adalah aktifitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Frank Endang Sari, Indra Prasetia, Elfrianto pada penelitian yang berjudul Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi di SMA Negeri 2 Pematang Siantar) Kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengendalikan pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain. Ada beberapa teori yang berkaitan dengan kepemimpinan yang dikemukakan oleh George R. Terry dalam Winardi, diantaranya :

1. Teori Psikologis (The psychologic theory)
2. Teori Sosiologis (The sosiologic theory)
3. Teori Supportif (The supportive theory)
4. Teori Perilaku Pribadi (The personal behavior)
5. Teori Sifat (The trait theory)
6. Teori Situasi (The Situation theory).

Menurut Stephen P. Robbins, House mengidentifikasi ada empat perilaku kepemimpinan : Instruksi pemimpin memungkinkan pengikut mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, jadwal pekerjaan yang harus dilakukan, dan memberikan petunjuk spesifik tentang bagaimana untuk menyelesaikan tugas. Menurut Amini, Khairunnisa Damanik, Syaiful Bahri pada

Jurnal Pendidikan Tambusai yang berjudul Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar tahun 2021 Gaya kepemimpinan yang efektif merupakan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan orang yang dipimpin sesuai dengan situasi dan kondisi agar mereka bekerja dengan penuh semangat dalam mencapai tujuan organisasi. Pendukung pemimpin ramah dan menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan pengikut. Partisipan pemimpin Berkonsultasi dengan pengikut dan menggunakan saran-saran mereka sebelum membuat keputusan. Pemimpin berorientasi prestasi mengatur tujuan tantangan dan mengharapkan pengikutnya untuk tampil di tingkat tertinggi. Berbeda dengan Fiedler, House menganggap pemimpin itu fleksibel dan pada pemimpin yang sama dapat menampilkan setiap atau seluruh perilaku tersebut tergantung pada situasi. kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli (Fahmi 2016:122), yaitu :

- a. Stephen P. Robbins mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.
- b. Ricard L. Daft mengatakan, kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapain tujuan.
- c. G. R Terry memberikan definisi: Leadership is the activity of influencing people to strive willingly for mutual objectives.

d. Ricky W. Griffin mengatakan, pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan; pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin.

Menurut Hersey dan Blanchard (Sunyoto, 2016:34), “ Kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda”. Sedangkan menurut Effendi (2014:183) “ Kepemimpinan adalah suatu aktivitas memengaruhi dengan kemampuan untuk meyakinkan orang lain guna mengarahkan dalam proses mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”. Dengan kata lain kepemimpinan didefinisikan sebagai rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan memengaruhi tingkah laku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Teori kepemimpinan Jalur Tujuan (Path Goal Leadership) yang dikembangkan oleh Robert J. House yang dikutip oleh Stephen P. Robbins teori Jalur Tujuan bahwa perilaku seorang pemimpin dapat diterima baik oleh bawahan sejauh mereka memandang sebagai suatu sumber dari atau kepuasan segera atau kepuasan masa depan. (Stephen P. Robbins, 2006:52). Hakekat teori itu, merupakan tugas si pemimpin untuk membantu pengikutnya dalam mencapai tujuan mereka dan untuk memberikan pengarahan yang perlu dan atau dukungan guna memastikan tujuan mereka sesuai dengan sasaran keseluruhan dari kelompok atau organisasi. (Stephen P. Robbins, 2006:52). Menurut Taryaman (2016 : 7)

secara umum dapat dikatakan bahwa “Kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Menurut Sutrisno (2014 : 213) “Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”. Menurut Vincent Gaspersz dalam Mallapiseng (2015 : 16) mengemukakan bahwa “Kepemimpinan adalah proses dimana seseorang atau sekelompok orang (tim) lain, menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan aktivitas mereka untuk mencapai sasaran dan tujuan”.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan menurut para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan cara memimpin serta mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dan tidak saling menjatuhkan satu sama lain agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan (kepala sekolah) untuk mempengaruhi bawahan (guru) agar sasaran organisasi dapat tercapai. Gaya kepemimpinan yang ideal menggunakan semua gaya yang ada sebaik mungkin pada situasi yang mendukung dan memenuhi kebutuhan kinerja kepemimpinan itu sendiri. Hal ini berarti situasilah yang mungkin menentukan gaya apa yang digunakan, karenanya tidak mungkin menetapkan satu gaya secara konsisten. (Syariful Sagala, 2006: 153).

Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya agar tujuan pendidikan bisa tercapai secara baik harus mengkombinasikan gaya-gaya tersebut di atas, dengan melihat situasi dan kondisi di sekolahnya gaya mana yang tepat diterapkan.

2.2.2 Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan uraian dan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah segala perilaku yang berkaitan dengan tugas-tugas seorang pemimpin. Perilaku kepemimpinan dalam penelitian ini adalah perilaku kepemimpinan seorang kepala sekolah yang diperlihatkan melalui cara-caranya memimpin dalam suatu kelompok. Perilaku tersebut, antara lain berupa menyusun data hubungan kerja, memberikan pujian, atau kritik terhadap anggota kelompok serta mengupayakan kesejahteraan dan kepuasan kelompok yang dipimpinnya. Penilaian guru terhadap perilaku kepemimpinan kepala sekolah dapat didasarkan pada beberapa indikator: (1) membuat keputusan, (2) menciptakan pekerjaan, (3) mengarahkan, (4) menilai hasil pekerjaan, (5) memberi semangat, (6) memberikan kesejahteraan.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik pekerjaan seperti pekerjaan itu sendiri, bayaran, supervise, teman kerja, dan promosi. Menurut Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi (JMP – DMT) oleh Lannidar S

Harahap, Indra Prasetia (2021 : 23) “Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan keadaan yang berkaitan dengan pekerjaannya”. Terdapat berbagai macam pengertian tentang kepuasan kerja. Istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2017). Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negative terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2012). Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sutrisno (2017), seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif pada pekerjaannya.

Kepuasan kerja menurut Hantula (2015) adalah tanggung jawab pemimpin untuk mempertahankan karyawan dan organisasinya. Tanggung jawab yang dimaksud adalah menciptakan organisasi yang secara psikologis memuaskan karyawannya. Yanchus, dkk (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif maupun negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2017). Berdasarkan beberapa definisi yang telah disebutkan diatas, maka dapat diambil kesimpulan kepuasan kerja adalah sikap positif maupun negatif dan perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya.

Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Tasios dan Giannouli (2017) yaitu:

- a. Sifat Pekerjaan (Work) Sifat pekerjaan adalah sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani. Dimana pekerjaan yang dilakukan dapat dinikmati atau bisa jadi tidak dapat dinikmati
- b. Gaji (Pay) Upah adalah bayaran yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan terhadap apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan.
- c. Promosi (Promotion) Promosi adalah kesempatan untuk meningkatkan jabatan karyawan yang diberikan oleh perusahaan.
- d. Supervisi (Supervision) Supervisi atau kepemimpinan merupakan dukungan dari atasan dalam pekerjaan seperti pengawasan langsung terhadap kompetensi atau memberikan bantuan teknis terkait penugasan yang diberikan.
- e. Rekan Kerja (Co-workers) Rekan kerja adalah sekelompok orang yang berada dalam satu perusahaan.

Aspek ini mengacu pada hubungan kerja sama pada rekan kerja yang memiliki semangat, kompetensi dan mampu bekerja bersama-sama. Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa aspek kepuasan kerja yaitu gaji, promosi, atasan, tunjangan, penghargaan, prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan dan komunikasi. Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Smith dalam (Mulyasa, 2005: 136) menyatakan bahwa kinerja adalah “.....output drive from processes, human or otherwise”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa

kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2017) yaitu :

a. Faktor psikologis

Faktor ini berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seseorang yang memiliki ketenteraman dalam bekerja akan bekerja dengan perasaan yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.

b. Faktor sosial

Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan.

c. Faktor fisik

Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

d. Faktor finansial

Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

Berdasarkan hasil penelitian Bavendam Research Incorporated (2005 : 1), karyawan yang memiliki kepuasan tinggi dalam bekerja dicirikan oleh lima hal, yaitu: (1) percaya bahwa organisasi akan dapat memuaskan dalam jangka panjang, (2) menjaga kualitas kerjanya, (3) komitmen pada organisasi, (4) memiliki ingatan yang tinggi, dan (5) lebih produktif.

Kinerja Profesional Guru tergantung atau dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Menurut Syptak, Marsland dan Ulmer, Kinerja Profesional Guru diantaranya dipengaruhi oleh: kebijakan perusahaan dan administratif, supervisi, gaji, hubungan interpersonal, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, prestasi, pengenalan, tanggung jawab, dan kemajuan.

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Sebagai alat ukur Kinerja Profesional Guru sangatlah bervariasi tergantung sumber rujukan dan sesuai disiplin ilmu yang dikuasai. Peneliti

menggunakan sumber rujukan Robbins (1996 : 181), paling tidak ada lima hal yang dijadikan indikator kepuasan kerja, yakni:

1. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam mengerjakan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tentu saja, tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang manautkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Sejumlah Studi memperlihatkan karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau sedikit). Rekan kerja yang mendukung Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja.

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke Kinerja Profesional Guru yang meningkat. Perilaku atasan seorang juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Beberapa studi menunjukkan bahwa kepuasan karyawan ditingkatkan bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini mempunyai kebolehdjian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

Kemudian menurut Schermerhorn (1995 : 45), ada lima aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain:

- a. Pekerjaan itu sendiri (Work It self). Setiap pekerjaan memerlukan suatu ketrampilan tertentu. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- b. Penyelia (Supervision). Penyelia yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, penyelia sering dianggap sebagai figur ayah/ibu dan sekaligus atasannya.
- c. Teman sekerja (Workers); merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial sebagai pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- d. Promosi (Promotion); merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
- e. Gaji/Upah (Pay); merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Sedangkan Harold Burt mengidentifikasi tiga faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor hubungan antar karyawan, yang meliputi: hubungan antara manajer dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja.

- b. Faktor individual, mencakup: sikap terhadap pekerjaan, umur orang sewaktu bekerja, jenis kelamin.
- c. Faktor-faktor luar yang meliputi: keadaan keluarga karyawan, rekreasi, pendidikan (Jerald Greenberg and Robert A. Baron, 1997 : 182).

Bagi Megginson, Banfield, dan Matthews (2001 : 88), kepuasan individual dipengaruhi oleh tujuan utama, pendelegasian, program kerja, diklat bagi pemula, fasilitas, umpan balik, pemantauan, pengembangan, penilaian, kompensasi/ imbalan dan rencana kerja individu. Sedangkan faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja yang dapat dirasakan oleh karyawan sendiri, misalnya kondisi kerja yang buruk, pekerjaan yang monoton, hubungan antar manusia yang tidak serasi, tidak adanya pengakuan prestasi kerja dan tidak diperlakukan adil oleh pimpinan.

Merujuk pada uraian mengenai Kinerja Profesional Guru atas dapat disintesis bahwa Kinerja Profesional Guru adalah keadaan emosional yang menyenangkan karena kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, kebijakan perusahaan dan administratif, supervisi (penyelia), dan promosi.

2.4 Kecerdasan Emosional

2.4.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Robbins dan Judge (2015: 70), kecerdasan emosional (Emotional Intelligence) adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk – petunjuk dan informasi emosional. Menurut Daniel Goleman

(2016:43), kecerdasan emosional adalah kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa.

Amstrong (dalam Tadkiroatun : 2011) Kecerdasan intrapersonal dapat didefinisikan sebagai kemampuan memahami diri sendiri dan bertindak berdasarkan pemahaman tersebut. Campbell, 2002 (dalam Tadkiroatun, 2011:93) Kecerdasan intrapersonal merupakan kecerdasan dunia batin, kecerdasan yang bersumber pada pemahaman diri sendiri secara menyeluruh guna menghadapi, merencanakan dan memecahkan berbagai persoalan. Mangkunegara (2014:164), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami diri dan orang lain secara benar, memiliki jati diri, kepribadian dewasa mental. Tidak iri hati, tidak benci, tidak sakit hati, tidak dendam, tidak memiliki perasaan bersalah yang berlebihan, tidak cemas, tidak mudah marah dan tidak mudah frustrasi. Ide mengenai kecerdasan emosional (emotional intelligence - EI) pertama kali diperkenalkan oleh Thorndike pada tahun 1920 dengan istilah social intelligence (kecerdasan sosial) yang dianggap mirip dengan EI. Dalam praktiknya, EI merupakan pemisahan dari kecerdasan sosial. Ahli lain, seperti Kaufman & Kaufman, berpendapat bahwa asal muasal EI dapat dilacak sampai dengan ide awal Binet mengenai kecerdasan (Van Rooy, D.L., & Viswesvaran, 2004 : 72). EI seringkali digunakan secara bergantian dengan istilah emotional literacy,

emotional quotient, personal intelligence, social intelligence, dan interpersonal intelligence.

Meskipun istilah dan definisi yang berkembang begitu bervariasi namun cenderung saling melengkapi dan tidak saling kontradiksi (Van Rooy, D.L., & Viswesvaran, 2004 : 72). Berdasarkan definisi-definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah cara seseorang untuk mengontrol emosinya untuk diri sendiri maupun untuk orang lain.

Teori lain dikemukakan oleh Reuven Br-On, sebagaimana dikutip oleh Steven J. Stein dan Howard E. Book, ia menjelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah serangkaian kemampuan, kompetensi, dan kecakapan nonkognitif yang memengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil mengatasi Book menjelaskan pendapat Peter Salovey dan John Mater, pencipta istilah kecerdasan emosional, bahwa kecerdasan emosional adalah mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya, dan mengendalikan perasan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektual

Berdasarkan beragam definisi tersebut, menurut Van Rooy & Viswesvaran (2004:72), EI dapat diartikan sebagai serangkaian kemampua (verbal nonverbal) yang memungkinkan seseorang untuk menciptakan, mengenal, mengekspresikan, memahami, dan mengevaluasi emosi diri daorang lain, untuk tujuan membimbing pemikiran dan tindakan yang secara sukses selaras dengan permintaan dan tekanan lingkungan.

Teori lain dikemukakan oleh Reuven Br-On, sebagaimana dikutip oleh Steven J. Stein dan Howard E. Book, ia menjelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah serangkaian kemampuan, kompetensi, dan kecakapan nonkognitif yang memengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil mengatasi Book menjelaskan pendapat Peter Salovey dan John Mater, pencipta istilah kecerdasan emosional, bahwa kecerdasan emosional adalah mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya, dan mengendalikan perasan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektual.

Model-model EI dapat ditempatkan kedalam dua kategori umum, yaitu ability dan mixed (kepribadian). Model ability lebih mengacu kepada kecerdasan (intelligence) dalam pengertian yang tradisional, yaitu serangkaian kemampuan mental yang berhubungan dengan emosi dan pemrosesan informasi emosional, yang berkontribusi terhadap pemikiran logis dan kecerdasan secara umum. Sedangkan model mixed yang dikembangkan Bar-On tahun 1997 mengacu kepada definisi bahwa EI adalah suatu kompetensi yang terkait dengan emosi, sifat-sifat kepribadian, dan disposisi (Van Rooy, D.L., & Viswesvaran, 2004 : 72).

Berdasarkan dua model itu pengukuran EI dapat dibedakan ke dalam dua kategori, yaitu pengukuran self-report dan berbasis kinerja (objective measure). Pengukuran menggunakan self-report umumnya menggunakan alat ukur seperti *Trait-Meta Mood Scale* (TMMS; Salovey dkk) yang lebih mengacu kepada penilaian keyakinan individual tentang kemampuan emosional ketimbang kapasitas aktual (Mayer, Caruso dkk). Sedangkan pengukuran EI berbasis kinerja

mengacu kepada model ability dengan alat ukurnya Mayer, Salovey, Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT; Mayer dkk) dan melibatkan serangkaian pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan emosi (Palmer, B.R., Manocha, R., Gignac, G., & Stough, 2003 : 1192).

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosi juga akan dipengaruhi oleh beberapa faktor penting penunjangnya. Menurut Goleman (Casmini, 2007: 23-24) ada faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kecerdasan emosi antara lain :

- a. Faktor internal adalah faktor yang ada dalam diri seseorang. Setiap manusia akan memiliki otak emosional yang di dalamnya terdapat sistem saraf pengatur emosi atau lebih dikenal dengan otak emosional. Otak emosional meliputi keadaan amigdala, neokorteks, sistem limbik, lobus prefrontal dan keadaan lain yang lebih kompleks dalam otak emosional.
- b. Faktor eksternal adalah faktor pengaruh yang berasal dari luar diri seseorang. Faktor eksternal kecerdasan emosi adalah faktor yang datang dari luar dan mempengaruhi perubahan sikap Pengaruh 19 tersebut dapat berupa perorangan atau secara kelompok.

Perorangan mempengaruhi kelompok atau kelompok mempengaruhi perorangan. Hal ini lebih memicu pada lingkungan. Seseorang akan memiliki kecerdasan emosi yang berbeda-beda. Ada yang rendah, sedang maupun tinggi. Dapsari (Casmini, 2007: 24) megemukakan ciri-ciri kecerdasan emosi yang tinggi antara lain : a. Optimal dan selalu berpikir positif pada saat menangani situasisituasi dalam hidup. Seperti menagani peristiwa dalam hidupnya dan

menangani tekanan-tekanan masalah pribadi yang dihadapi. b. Terampil dalam membina emosi Terampil di dalam mengenali kesadaran emosi diri dan ekspresi emosi dan kesadaran emosi terhadap orang lain. c. Optimal pada kecakapan kecerdasan emosi meliputi : intensionalitas, kreativitas, ketangguhan, hubungan antar pribadi, ketidakpuasan konstruktif d. Optimal pada emosi belas kasihan atau empati, intuisi, kepercayaan, daya pribadi, dan integritas. e. Optimal pada kesehatan secara umum kualitas hidup dan kinerja yang optimal.

2.4.3 Indikator – indikator Kecerdasan emosional

Pada model tersebut, 15 komponen secara teoretis diatur kedalam lima komponen konseptual utama yang lebih luas, yaitu kecerdasan emosional intrapersonal (RAeq), yang mewakili kemampuan, kapabilitas, kompetensi, dan keterampilan yang berhubungan dengan kedalaman diri (ES, AS, SR, SA dan IN); kecerdasan emosional interpersonal (EReq), mewakili keterampilan dan fungsi interpersonal (EM, IR, RE); kecerdasan emosional adaptasi (ADeq), mewakili seberapa berhasil seseorang mampu menghadapi permintaan lingkungan dengan jalan mengevaluasi dan mengaturnya secara efektif (PS, RT, FL); kecerdasan emosional manajemen stres (SMeq), mewakili kemampuan untuk mengatur dan menghadapi stres secara efektif (ST, IC); kecerdasan emosional mood umum (GMeq), mewakili kemampuan untuk menikmati hidup dan memelihara disposisi positif (HA, OP). Dengan model ini, EI didefinisikan sebagai suatu ranah kapabilitas non-kognitif, kompetensi, dan keterampilan yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk secara sukses menghadapi permintaan lingkungan dan tekanan (Bar-On, 1997a). Kelima belas komponen dari model tersebut

digambarkan sebagai variabel non-kognitif yang menyatukan faktor-faktor kepribadian (Palmer, B.R., Manocha, R., Gignac, G., & Stough, 2003 : 1193).

Kecerdasan emosional memperoleh perhatian yang sangat besar dari kalangan pakar karena diyakini dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap keberhasilan hidup seseorang. Cooper (1997 : 112) menyebutkan tujuh manfaat yang dapat dipetik dari kecerdasan emosional, yakni: pembuatan keputusan, kepemimpinan, terobosan teknis dan strategis, komunikasi yang terbuka dan jujur, teamwork dan hubungan saling mempercayai, loyalitas konsumen, dan kreativitas dan inovasi. Bahkan, menurut Bar-On, seseorang dengan tingkat EI yang tinggi mempunyai beberapa keuntungan dibandingkan dengan seseorang dengan tingkat EI yang rendah.

Keuntungannya adalah dalam hal kesadaran diri emosional, manajemen stres, pemecahan masalah, regulasi mood, empati dan kemampuan untuk menghindari distress sehingga mampu berpikir dengan jernih. Kualitas-kualitas ini penting bagi kesuksesan seseorang (Spence, G., Oades, L.G., & Caputi, 2004 : 452). Lebih dari itu, menurut Sukidi, (2001 : 135) kemampuan kecerdasan emosional dalam kehidupan sehari-hari adalah: penuh kinerja dan kesadaran diri, empati, simpatik, bersolidaritas tinggi, dan sarat kehangatan emosional dalam interaksi kerja.

Uraian diatas memperlihatkan suatu konklusi bahwa kecerdasan emosional adalah serangkaian kemampuan verbal dan nonverbal yang memungkinkan seseorang untuk menciptakan, mengenal, mengekspresikan, memahami, dan mengevaluasi emosi diri dan orang lain untuk tujuan

membimbing pemikiran dan tindakan selaras dengan permintaan dan tekanan lingkungan, yang meliputi indikator: mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, menilai kinerja diri, berempati, membina hubungan dengan orang lain.

2.5 Kajian Penelitian yang Relevan

Studi yang dilakukan oleh Feinstein (2005 : 2) menyatakan bahwa komitmen organisasi salah satunya dipengaruhi oleh kompensasi. Kemudian Parker & Wright (2001 : 72) . Seorang pemimpin punya wewenang untuk memimpin, dia memerlukan lebih dari sekedar nama jabatan yang terpasang di pintu kantornya. Dia harus mempunyai kepercayaan mereka yang mengikutinya. Semakin dipercaya diri anda semakin besar pula kepercayaan orang lain yang ditempatkan pada diri anda, Dengan demikian memungkinkan diri anda memiliki hak istimewa mempengaruhi kehidupan mereka. Semakin kurang percaya diri anda, semakin kurang pula kepercayaan yang ditempatkan orang lain pada diri anda, dan makin cepat anda kehilangan kedudukan untuk mempengaruhinya.

Werner & Ward (2004 : 213) mengungkapkan bahwa ada beberapa studi yang memfokuskan diri pada hubungan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja, kecerdasan emosional dan kinerja . Lebih jauh Chang (2001) membuktikan hipotesis dalam tesisnya bahwa pemimpin mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, kecerdasan emosional terhadap kinerja . Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel memiliki hubungan positif dengan kinerja.

Lebih jauh dijelaskan bahwa hubungan antara Kepemimpinan dengan kinerja dimoderatori oleh variabel Kinerja Profesional Guru dan kecerdasan emosional, adalah faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang yang mendorong untuk bekerja. Sangat dipengaruhi oleh Kinerja Profesional Guru dan kecerdasan emosional dengan kontribusi yang tinggi baik terkait dengan hasil yang didapat dari tempat bekerja, maupun hasil dari sumber-sumber lain. Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa seseorang yang memiliki ketergantungan penghasilan kepada organisasi menunjukkan kepatuhan yang lebih tinggi terhadap organisasi dibandingkan dengan seseorang yang tidak begitu bergantung secara keuangan terhadap organisasi.

Sehubungan dengan persoalan keuangan itu, Dessler menyatakan bahwa kepuasan dan kecerdasan emosional erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Menurutnya, upaya peningkatan produktivitas karyawan akan lebih berhasil apabila Pemimpin di institusi mampu menerapkan sistem kepuasan dan sikap emosional yang baik memungkinkan mereka untuk dapat memenuhi berbagai kebutuhannya, tidak hanya yang bersifat primer akan tetapi juga kebutuhan sekunder dan tertier, bahkan juga dalam mewujudkan harapan dan cita-citanya agar menjadi kenyataan. Studi dan penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan secara langsung atau tidak langsung antara kepemimpinan, Kinerja Profesional Guru dan kecerdasanemosional terhadap kinerja profesional.

2.6 Kerangka Berpikir / Konseptual

Berdasarkan pada teori yang telah dikemukakan serta permasalahan yang ada maka perlu dibuat suatu kerangka konseptual penelitian, tujuannya adalah untuk memberikan kemudahan dalam mengkaji kondisi yang diteliti.

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Profesional Guru

Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Profesional Guru guru. Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah merupakan variabel penting dalam meningkatkan Kinerja Profesional Guru. Hasil penelitian ini mendukung teori kinerja yang dikemukakan oleh Maslow, bahwa jika seorang pemimpin termasuk kepala sekolah ingin meningkatkan prestasi guru, kepala sekolah harus tahu betul dan memahami kebutuhan-kebutuhan para guru sebagai bawahannya di tingkatan manakah mereka berada. Sehingga pemimpin dapat dengan mudah dan tepat memberi kinerja kepada guru agar kerjanya baik sehingga dapat merasakan akan kepemimpinannya dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Pemimpin menjadi efektif karena kinerja guru meningkat.

Dalam meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah sesuai dengan teori kinerja Maslow bahwa kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya harus mengetahui betul keadaan kemauan para guru, agar kebijakannya tepat sasaran dan guru berkinerja dalam mengajarnya penuh semangat yang tinggi. Kebijakan kepala sekolah dalam menentukan jadwal pelajaran yang merata, seimbang dan profesional sesuai dengan pengampunan guru dalam SKnya dan

lebih mengedepankan kualitas ketimbang kedekatan. Jam mengajarnya yang seimbang, adil antara guru yang satu dan guru yang lainnya.

Fakta di lapangan menunjukkan sesuai dengan hasil penelitian bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap Kinerja Profesional Guru .

2. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Profesional Guru

Kepuasan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Profesional Guru. Dengan demikian Kinerja Profesional Guru merupakan variabel penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Abraham H. Maslow, bahwa dorongan atau motif yang membuat orang bersemangat adalah harapan pemenuhan kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan di dalam diri setiap manusia ini tersusun dari suatu hierarki. Maslow telah mengembangkan suatu teori hierarki kebutuhan, teori kinerja yang paling dikenal baik. Ia menghipotesiskan bahwa di dalam diri semua manusia ada suatu jenjang pada umumnya muncul dalam model prediksi langkah tangga, itu dimulai dengan tingkatan kebutuhan yang paling rendah, yaitu kebutuhan fisiologis / physiological (kebutuhan fisik) sampai kepada kebutuhan yang paling tinggi yaitu kebutuhan aktualisasi diri, seperti apa yang dikutip oleh Robert Kreitner.

Pertama, kebutuhan fisik (physiological) seperti kebutuhan makan, air, tidur dan sex. Pemenuhan kebutuhan ini memungkinkan seseorang dapat bertahan hidup. Kedua, kebutuhan keamanan/keselamatan (safety dan security) kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, dari musuh. Ketiga, kebutuhan dicintai/mencintai

(love), keinginan untuk dicintai dan mencintai. Keempat, penghargaan terhadap diri, yaitu kebutuhan untuk reputasi, gengsi dan pengakuan dari orang lain (esteem). Kelima, kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*), yaitu kebutuhan tertinggi seseorang yaitu keinginan menjadi yang terbaik. Kepuasan kerja akan didapatkan jika kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat terpenuhi.

3. Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Profesional Guru

Hasil kajian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Profesional Guru guru. Dengan demikian kecerdasan emosional merupakan variabel penting dalam meningkatkan Kinerja Profesional Guru. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Rita L. Atkinson, Richard C. Atkinson dan Ernes R. Hilgart yang menyebutkan bahwa kinerja dan emosi mempunyai kaitan yang erat. Emosi sering kali memengaruhi tindakan-tindakan. Mengacu pada pengertian tersebut di atas, menggambarkan bahwa emosi memiliki arti penting bagi individu karena dapat menjadi pengaktif dan pendorong untuk melakukan atau bereaksi terhadap sesuatu.

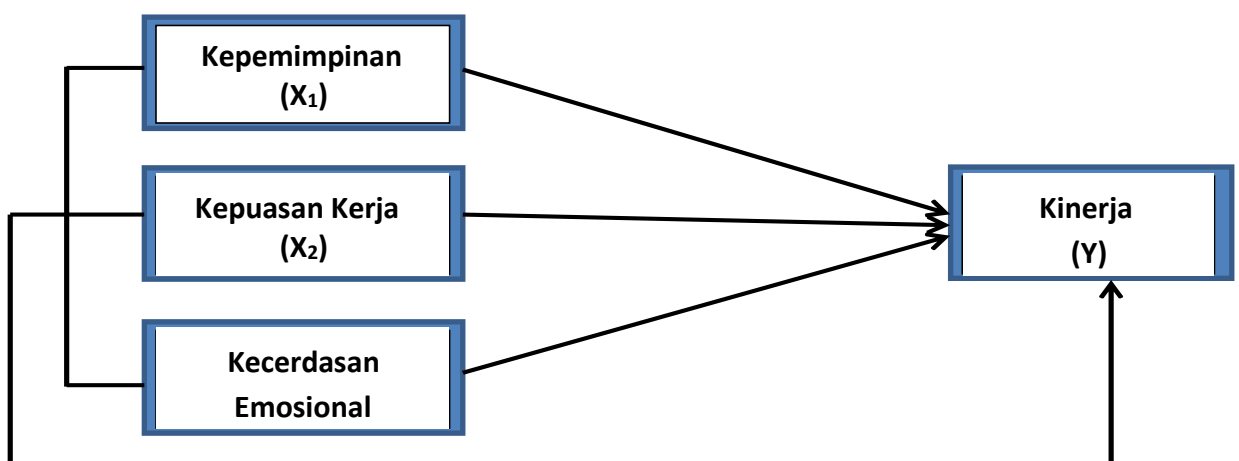
Guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat mendorong guru lain untuk meningkatkan Kinerja Profesional Guru, emosi mempunyai kaitan erat dengan kinerja. Guru-guru di SMP Negeri Se- Kecamatan Sidikalang secara umum sikapnya baik-baik, dalam mengajar mereka memegang kode etik guru, yaitu dengan tertibnya mengajar ketika masuk ruangan kelas tidak saling berebut sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan oleh kepala sekolah. Guru dengan guru saling menghormati pada saat ketemu di kantor, mereka saling menyadari dan menghargai sesama guru dan tenggang rasa dalam menjalankan tugas guru,

memiliki loyalitas yang tinggi kepada atasan yaitu kepala sekolah, memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja selalu tepat waktu. Persaingan guru dengan guru dalam sekolah cukup sehat dan dinamis, mereka saling memberi kinerja, bekerja sama dalam tugas, apabila ada guru yang dipromosikan oleh kepala sekolah menjadi wali kelas, guru lain turut senang karena temannya memiliki prestasi yang baik dalam melaksanakan tugas sehingga dipromosikan menjadi wali kelas. Hal ini menyebabkan timbulnya kesadaran dan semangat yang tinggi dalam bekerja, kinerja guru dapat meningkat karena terayomi dan merasa nyaman oleh guru-guru lain yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rita L. Atkinson, Richard C. Atkinson dan Ernest R. Hilgert yang mengatakan bahwa kinerja dan emosi mempunyai kaitan erat. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap Kinerja Profesional Guru, sesuai dengan fakta di lapangan bahwa guru-guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat mendorong guru-guru yang lain untuk bekerja lebih baik memberi kinerja untuk meningkatkan kualitas kerjanya

4. Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Profesional Guru

Bahwa Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain. Selain itu kepemimpinan juga berarti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja

pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat. Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Kecerdasan emosional terkait dengan kemampuan individu untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri, berempati, dan membina hubungan dengan orang lain, sehingga apabila dikuasai dengan baik dapat mendorong komitmen terhadap organisasi. Hal ini dimungkinkan karena dimensi- dimensi yang terkandung dalam kecerdasan emosional dapat menuntun seseorang untuk memahami posisinya secara tepat di tengah-tengah dinamika organisasi, termasuk memotivasi diri, berempati dan membina hubungan dengan anggota organisasi demi kepentingan organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Alur Berpikir Penelitian

2.7 Hipotesis

Hipotesis yang digunakan untuk menguji kebenaran dari penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Profesional Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang.
Ada pengaruh langsung Kepuasan kerja terhadap Kinerja Profesional Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang.
2. Ada pengaruh langsung Kecerdasan emosional Sekolah terhadap Kinerja Profesional Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang.
3. Ada pengaruh langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional secara bersama-sama di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang

BAB 3.

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan jenis masalah yang diselidiki tempat dan waktu yang dilakukan serta teknik dan alat yang digunakan dalam penelitian, maka pendekatan yang digunakan dalam melakukan penelitian adalah pendekatan asosiatif menurut Sugiyono (2018:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu. Penelitian ini untuk melihat Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Profesional Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang. Penelitian ini menggunakan metode survey dari suatu populasi dengan mengandalkan kuesioner sebagai instrument pengumpul data.

Alasan Peneliti memilih penelitian assosiatif sebagai metode penelitian disebabkan dalam penelitian ini mempunyai hubungan antara variable yang satu dengan yang lain.

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang yang beralamat JL. KH Dewantara Sidikalang, Kabupaten Dairi, Sumatera Utara.

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai pada bulan Juli tahun 2021 sampai dengan Oktober 2021. Dengan Jadwal dan waktu penelitian sebagai berikut:

Tabel Jadwal Dan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Agustus / Sept 2021				September / oktober 2021				Desember 2021				Februari/ Maret 2022			
		2	3	4	1	2	3	4	1	1	2	3	4	2	3	4	1
1	Pra Riset	■	■	■	■												
2	Penyusunan Proposal					■											
3	Seminar Proposal						■										
4	Pengumpulan Data							■									
5	Analisis Data								■								
6	Menyusun Laporan Tesis									■	■	■	■	■	■		
7	Seminar Hasil															■	
8	Ujian Tesis																

3.2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:148),” populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Yang menjadi Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kab.Dairi yang berjumlah 161 orang .

2. Sampel

“Sampel adalah bagian dari karateristik yag di miliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu (Sugiono 2006)”.

Dari jumlah populasi 161 orang ini maka di gunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

Dimana :

n : Jumlah Sampel N : Jumlah Populasi

e : Taraf Kesalahan (Standart Error 10%) Maka jumlah sampel yang di peroleh adalah :

$$n = 161/1 + 161 (0.1)^2$$

$$n = 161/1 + 161(0.1 \times 0.1) \quad n = 161/1 + 161(0,01)$$

$$n = 161/1 + 1,61$$

$$n = 161/2,61 = 61,68$$

$$n = 62 \text{ responden}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka di ketahui jumlah sampel yang akan di teliti sebanyak 62 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling. Menurut sugiyono (2006) adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak , sehingga data yang di peroleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini di berikan kepada guru yang ada di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kab. Dairi yang berstatus ASN berjumlah 62 orang. Sedangkan yang menjadi sasaran adalah seluruh guru dan di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kab.Dairi yang berjumlah 161 orang.

Tabel 3.1 Data Pendidik Tenaga Kependidikan dan Peserta Didik SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang

No	NAMA SEKOLAH	JUMLAH GURU	JUMLAH SAMPEL
1	SMP NEGERI 1 SIDIKALANG	53	21
2	SMP NEGERI 2 SIDIKALANG	53	21
3	SMP NEGERI 3 SIDIKALANG	55	20
JUMLAH		161	62

3.4 Definisi Operasional Variabel

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin juga pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai peran yang sangat besar dalam mendukung peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Peran kepala sekolah dalam mengembangkan suasana sekolah yang nyaman dan kondusif bagi proses belajar mengajar melalui pengelolaan manajerial yang profesional merupakan kebutuhan utama suatu sekolah untuk meraih prestasi dalam rangka menghasilkan sumber daya manusia unggul yang berdaya saing sehingga dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi kerja guru.

Kepemimpinan adalah segala perilaku yang berkaitan dengan tugas-tugas seorang pemimpin. Perilaku kepemimpinan dalam penelitian ini adalah perilaku kepemimpinan seorang kepala sekolah yang diperlihatkan melalui cara-caranya memimpin dalam suatu kelompok. Perilaku tersebut, antara lain berupa menyusun data hubungan kerja, memberikan pujian, atau kritik terhadap anggota kelompok serta mengupayakan kesejahteraan dan kepuasan kelompok yang dipimpinnya.

Kepemimpinan Kepala Sekolah dapat diukur dengan indikator : (1) membuat keputusan, (2) menciptakan pekerjaan, (3) mengarahkan, (4) menilai hasil pekerjaan, (5) memberi semangat, (6) memberikan kesejahteraan.

2. Kepuasan Kerja (X2)

Pegawai (guru) yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya. Ada berbagai faktor yang dapat menciptakan kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk maju, rekan sekerja dan lain-lain. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan seseorang tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Kepuasan Kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator : 1) Kerja yang secara mental menantang, 2) Gajaran yang pantas, 3) Kondisi kerja yang mendukung.

3. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah (a) kemampuan memahami, mengenali, merasakan, mengelola, dan memimpin perasaan diri sendiri dan orang lain, (b) kemampuan dalam memahami, mengenali, meningkatkan, mengelola, dan memimpin motivasi diri sendiri dan orang lain untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan yang dikehendaki.

Kecerdasaan Emosional dapat diukur dengan menggunakan indikator :

- 1) mengenali emosi diri,
- 2) mengelola emosi,
- 3) memotivasi diri sendiri,
- 4) mengenali emosi orang lain atau empati,
- 5) membina hubungan.

4. Kinerja Profesional Guru

Penilaian Kinerja Profesional Guru merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar Kinerja Profesional Guru dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam bidang pendidikan, khususnya di sekolah dan di dalam pembelajaran. Profesionalisme guru merupakan komitmen guru untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan mutu, kualitas serta tinda tanduk profesionalnya sebagai seorang guru. Adapun indikator profesionalisme guru yaitu menguasai bahan ajar, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media, mengelola interaksi belajar mengajar menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran, serta mengenal fungsi dan program layanan bimbingan penyuluhan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang dilakukan untuk memperoleh data yang diperlukan untuk kepentingan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah angket, wawancara, observasi dan studi dokumentasi.

a) Angket/Kuesioner

Angket merupakan daftar pertanyaan-pertanyaan tertulis untuk memperoleh data yang disebarkan kepada seluruh responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Sistem kuisisioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan formulir berisi pertanyaan yang dikirimkan secara tertulis kepada individu atau sekelompok orang untuk dijawab. Skala yang digunakan untuk perencanaan adalah skala likert. Likert digunakan untuk menilai pandangan, keyakinan dan harapan seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Pengukurannya, setiap responden diminta untuk memberikan pendapatnya atas pertanyaan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Peneliti membuat angket untuk instrumen kompetensi manajerial kepala sekolah kompetensi supervisi, profesionalisme guru dan kinerja guru dengan kisi-kisi sebagai berikut :

Tabel . Kisi-kisi angket

No	Variabel Penelitian	Sub Variabel	Indikator	Jumlah butir pertanyaan	Nomor butir soal
1.	Kinerja Guru(Y)	Perencanaan pembelajaran Pelaksanaan kegiatan pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> • Menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir. • Merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif. • Memilih sumber belajar/ media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi. • Memulai pembelajaran dengan efektif • Mengusai materi pembelajaran • Memanfaatkan sumber belajar • Memelihara keterlibatan siswa 	9	1,2,3,4,5,6,7, 8,9

		Evaluasi pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> • Mengakhiri pembelajaran dengan efektif • Merancang alat evaluasi. • Menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian. • Memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya. 		
2.	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	Pengorganisasian	<ul style="list-style-type: none"> • Memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal • Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajaran yang Efektif • Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik. 	8	10,11,12,13,1 4,15,16,17

			<ul style="list-style-type: none">• Mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.• Mengelola hubungan antara sekolah dan masyarakat dalam rangka mencari dukungan ide, sumber belajar dan pembiayaan.• Mengelola pengembangan kurikulum Sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional• Mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan dan efisien.		
--	--	--	--	--	--

3.	Kepuasan Kerja (X ₂)		<ul style="list-style-type: none"> • Gaji yang didapatkan oleh guru. • Kondisi sekolah yang mendukung kegiatan belajardan mengajar. 	10	18,19,20,21,22,23,24,25,26,27
4.	Kecerdasan Emosional (X ₃)		<ul style="list-style-type: none"> • memotivasi diri sendiri dalam pelaksanaan pembelajaran. • Membina hubungan dengan rekan kerja dan masyarakat • Mampu mengelola emosi diri sendiri 	8	28,29,30,31,32,33,34,35

b) Wawancara

Wawancara merupakan suatu teknik memperoleh data melalui tanya jawab dengan pihak yang ada hubungannya dengan permasalahan yang menjadi fokus kajian dalam penelitian ini dan dimaksudkan untuk menambah pemahaman tentang masalah yang menjadi fokus dalam penelitian. Wawancara dilakukan kepada kepala sekolah , dewan guru.

c) Observasi

Merupakan teknik untuk memperoleh data melalui pengamatan langsung kepada obyek penelitian dan dimaksudkan untuk lebih menambah pemahaman tentang masalah yang menjadi fokus penelitian.

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam Penelitian ini akan dilakukan analisis data dengan tahapan pengujian validitas dan reabilitas data :

1. Uji Validitas Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto, 2002: 144). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Cara yang dipakai dalam menguji tingkat validitas adalah dengan variabel internal, yaitu menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukurnya menggunakan analisis butir. Pengukuran pada analisis butir yaitu dengan cara skor-skor yang ada kemudian dikorelasikan dengan menggunakan Rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson dalam Arikunto, (2002: 146) sebagai berikut:

$$r_{yx} = \frac{n \sum X_i Y - (\sum X_i)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X_i^2 - \sum X_i^2)(n \sum Y^2 - \sum Y^2)}}$$

dengan:

r_{yx} = Koefisien korelasi antara Y dan X

X_i = Variabel bebas (*independent*)

Y = Variabel terikat (*dependent*)

n = Banyak data

(Suharsimi Arikunto, 2002:146)

Kesesuaian harga r_{xy} diperoleh dari perhitungan dengan menggunakan rumus diatas dikonsultasikan dengan tabel harga regresi moment dengan korelasi harga r_{xy} lebih besar atau sama dengan regresi tabel, maka butir instrumen tersebut valid dan jika r_{xy} lebih kecil dari regresi tabel maka butir instrumen tersebut tidak valid.

Tabel . Hasil Validitas Data Seluruh Variabel

No	Variabel	Nomor Item Valid	Nomor Item Tidak Valid
1.	Kinerja Guru (Y)	1,2,3,4,5,7,9	6,8
2.	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₁)	10,11,14,16,17	12,13,15
3.	Kepuasan Kerja(X ₂)	18,20,22,23,24,25,26,27	19,21
4.	Kecerdasan Emosional (X ₃)	29,30,33,34,35	28, 31,32

2. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002: 154). Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan rumus alpha α :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum S_l}{S_t} \right\}$$

karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket atau daftar pertanyaan yang skornya merupakan rentangan antara 1-5 dan uji validitas menggunakan item total, dimana untuk mencari reliabilitas.

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (Azwar, 2000 : 3). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan tehnik Formula Alpha Cronbach dan dengan menggunakan program SPSS 24.0 for windows.

Keterangan :

α = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

S_j = varians responden untuk item I

S_x = jumlah varians skor total

Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sekarung (2000: 312) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut : Jika alpha atau r hitung:

1. 0,8-1,0 = Reliabilitas baik
2. 0,6-0,799 = Reliabilitas diterima
3. kurang dari 0,6 = Reliabilitas kurang baik

3. Pengujian Asumsi klasik

Menurut Arikunto (2002) penggunaan model regresi linear berganda harus memenuhi asumsi klasik antara lain:

a. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data yang digunakan memiliki distribusi normal atau mendekati normal dengan melihat normal *probability plot*. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2007:110). Metode pengujian normalitas yang dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria probabilitas dari uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut Ghozali (2007:112):

1. Bila nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* bernilai di bawah 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.
2. Bila nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* bernilai di atas 0.05 maka data berdistribusi normal.

b. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas.

Suatu model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen atau dengan kata lain tidak terjadi multikolinieritas. Menurut Ghozali (2005:91), untuk mengetahui ada tidaknya suatu masalah multikolinieritas dalam model regresi, peneliti dapat menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*, seperti berikut ini:

1. Jika nilai tolerance di bawah 0.1 and nilai VIF di atas 10, maka model regresi mengalami masalah multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance di atas 0.1 and nilai VIF di bawah 10, maka model regresi tidak mengalami masalah multikolinieritas.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *varians* residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka disebut Homoskedastisitas dan jika *varians* tersebut berbeda maka disebut Heteroskedastisitas. Menurut Santoso (2001) deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat *scatter plot* jika:

1. Adanya pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas angka nol (0) dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Pengujian Hipotesis

Priyanto (2008) menyebutkan “uji hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisir)” pengujian hipotesis ditujukan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Jika terdapat deviasi antara sampel yang ditentukan dengan jumlah populasi maka tidak menutup kemungkinan untuk terjadinya kesalahan dalam mengambil keputusan antara menolak maupun menerima suatu hipotesis, untuk menguji hipotesis mengenai Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Profesional Guru. Digunakan Pengujian hipotesis secara langsung dengan uji F dan secara parsial dengan uji t.

a. Uji F

Uji t bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh parsial masing-masing variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Pengujian dilakukan menggunakan program SPSS 21, kriteria keputusan: Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $t_{hitung} < \text{nilai signifikansi } \alpha = 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sebaliknya jika t hitung $< t$ tabel atau nilai signifikansi t hitung $>$ nilai signifikansi $\alpha = 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Uji t

Priyanto (2008) menyebutkan “Uji t digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. ”Dengan tingkat signifikan dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0,05 maka hasil uji t dapat dihitung dengan bantuan SPSS dapat dilihat pada table t hitung (table *Coeficients*). Nilai dai uji t hitung dapat dilihat dari p-value (pada kolom *sig*) pada masing-masing variabel independen, jika *p-value* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan atau t hitung (pada kolom t) lebih besar dari t table (dihitung dari *two-tailed* $\alpha = 5\%$ df-k,k merupakan jumlah variabel independen), . Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

Dimana :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

KD = Koefisien Determinasi

r = Kuadrat Koefisien Korelasi

Keterangan :

KD = 0%, berarti pengaruh pengendalian intern (variabel X) terhadap (variabel Y).

KD = 100%,berarti pengaruh pengendalian intern (variabel X) terhadap (variabel Y).

maka nilai variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (dalam arti H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan kata lain. Terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen).

5. Koefisien Determinasi (R)

Pengertian koefisien determinasi menurut Andi Supangat (2008:350), yaitu:

”Koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman y yang dapat dijelaskan oleh keragaman x), atau dengan kata lain seberapa besar x dapat memberikan kontribusi terhadap y .”

Berdasarkan dari pengertian diatas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap tetap atau konstan.

BAB 4.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengolah data angket dalam bentuk data yang berupa dari 8 pernyataan untuk variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), 10 pernyataan untuk Kepuasan Kerja (X2), 8 pernyataan untuk variabel Kecerdasan Emosional (X3) dan 9 pernyataan untuk variabel Kinerja Profesional Guru (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 62 orang Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi.sebagai responden pada sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1 Skala Likert

Pernyataan	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Dari ketentuan review skala likert pada tabel di atas, maka perlu dipahami bahwa ketentuan di atas berkaitan baik dengan perhitungan variabel. Oleh karena itu, diberi beban 4, skor dan nilai maksimum untuk setiap responden yang menjawab kuesioner penelitian 1.

4.1.1.1. Kinerja Propesional Guru (Y)

Data deskriptif variabel Kinerja Propesional Guru (Y) yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 62 orang, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 32.00, nilai tengah (*median*) sebesar 32.00, nilai yang sering muncul (*mode*) sebesar 31.00, skor terendah (*minimum*) sebesar 33.00, dan skor tertinggi (*maximum*) sebesar 44.00.

Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel Propesional Guru (Y) adalah sebagai berikut:

1) Menentukan rentang kelas

$$\begin{aligned} \text{Rentang kelas (R)} &= \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah} \\ &= 44 - 33 \\ &= 11 \end{aligned}$$

2) Menentukan jumlah kelas

$$\begin{aligned} \text{Jumlah kelas (K)} &= 1 + (3.3) \log N \\ &= 1 + (3.3) \log 62 \\ &= 1 + (3.3)1.79239 \\ &= 6.91 \text{ digenapkan menjadi } 6 \end{aligned}$$

3) Menentukan panjang kelas interval

$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas interval (P)} &= \text{rentang kelas} : \text{kelas interval} \\ &= 11 / 6 \\ &= 1.83 \text{ dibulatkan menjadi } 2 \end{aligned}$$

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Propesional Guru

Interval

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	33	4	6.5	6.5	6.5
	34	2	3.2	3.2	9.7
	35	11	17.7	17.7	27.4
	36	2	3.2	3.2	30.6
	37	4	6.5	6.5	37.1
	38	5	8.1	8.1	45.2
	39	7	11.3	11.3	56.5
	40	11	17.7	17.7	74.2
	41	7	11.3	11.3	85.5
	42	4	6.5	6.5	91.9
	43	2	3.2	3.2	95.2
	44	3	4.8	4.8	100.0
Total		62	100.0	100.0	

Kecenderungan masing-masing skor variable digunakan skor ideal dari subjek penelitian sebagai kriteria perbandingan. Skor Mean Ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (SDi) diperoleh berdasarkan rumus

berikut:

$$Mi = \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{2} (44 + 33) = 38.5$$

$$SDi = \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{6} (44 - 33) = 12.83$$

$$Mi + 1.5 (SDi) = 58$$

$$Mi - 1.5 (SDi) = 19$$

Tabel Kategori Kecenderungan Kinerja Profesional Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	11.3	11.3	11.3
	S	30	48.4	48.4	59.7
	SS	25	40.3	40.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan terdapat 62 guru (48.4%) memiliki persepsi Kinerja profesional guru setuju dalam kategori tinggi, guru sangat setuju (40.3%) dalam kategori cukup, guru yang kurang setuju (11.3 %) memiliki persepsi kinerja profesional guru dalam kategori kurang. Dengan demikian, data variabel Y dominan termasuk dalam kategori tinggi yaitu guru setuju dan sangat setuju (88.7%).

4.1.1.2. Kompetensi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Data deskriptif variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 62 orang, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 32.00, nilai tengah (*median*) sebesar 32.00, nilai yang sering muncul (*mode*) sebesar 31.00, skor terendah (*minimum*) sebesar 28.00, dan skor tertinggi (*maximum*) sebesar 38.00.

Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

(X1) adalah sebagai berikut:

1) Menentukan rentang kelas

Rentang kelas (R) = nilai tertinggi – nilai terendah

$$= 38 - 28$$

$$= 10$$

2) Menentukan jumlah kelas

Jumlah kelas (K) = $1 + (3.3) \log N$

$$= 1 + (3.3) \log 62$$

$$= 1 + (3.3)1.79239$$

$$= 6.91 \text{ digenapkan menjadi } 6$$

3) Menentukan panjang kelas interval

Panjang kelas interval (P) = rentang kelas : kelas interval

$$= 10 / 6$$

$$= 1.66 \text{ dibulatkan menjadi } 2$$

Tabel Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)
Interval

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	27	1	1.6	1.6	1.6
	28	4	6.5	6.5	8.1
	29	7	11.3	11.3	19.4
	30	4	6.5	6.5	25.8
	31	11	17.7	17.7	43.5
	32	7	11.3	11.3	54.8
	33	8	12.9	12.9	67.7
	34	10	16.1	16.1	83.9
	35	3	4.8	4.8	88.7
	36	5	8.1	8.1	96.8
	37	1	1.6	1.6	98.4
	38	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Kecenderungan masing-masing skor variable digunakan skor ideal dari subjek penelitian sebagai kriteria perbandingan. Skor Mean Ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (SDi) diperoleh berdasarkan rumus berikut:

$$Mi = \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{2} (38 + 28) = 33$$

$$SDi = \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{6} (38 - 28) = 1.66$$

$$1.5 (SDi) = 1.5 (1.66) = 2.5$$

$$M_i + 1.5 (SD_i) = 35.5$$

$$M_i - 1.5 (SD_i) = 30.5$$

Tabel Kategori Kecenderungan Kepemimpinan Kepala Sekolah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	19.4	19.4	19.4
	S	32	51.6	51.6	71.0
	SS	18	29.0	29.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan terdapat 62 guru (51.6 %) memiliki persepsi kepemimpinan kepala sekolah guru setuju dalam kategori tinggi, guru sangat setuju (29.0 %) dalam kategori cukup, guru yang kurang setuju (19.4 %) memiliki persepsi kepemimpinan kepala sekolah dalam kategori kurang. Dengan demikian, data variable X_1 dominan termasuk dalam kategori tinggi yaitu guru setuju dan sangat setuju (80.0 %).

4.1.1.3. Kepuasan Kerja (X_2)

Data deskriptif variabel Kepuasan Kerja (X_2) yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 62 orang, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 41.00, nilai tengah (*median*) sebesar 41.00, nilai yang sering muncul (*mode*) sebesar 36.00, skor terendah (*minimum*) sebesar 35.00, dan skor tertinggi (*maximum*) sebesar 47.00.

Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel Kepuasan Kerja (X₂) adalah sebagai berikut:

1) Menentukan rentang kelas

$$\begin{aligned}\text{Rentang kelas (R)} &= \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah} \\ &= 47 - 35 \\ &= 12\end{aligned}$$

2) Menentukan jumlah kelas

$$\begin{aligned}\text{Jumlah kelas (K)} &= 1 + (3.3) \log N \\ &= 1 + (3.3) \log 62 \\ &= 1 + (3.3)1.79239 \\ &= 6.91 \text{ digenapkan menjadi } 6\end{aligned}$$

3) Menentukan panjang kelas interval

$$\begin{aligned}\text{Panjang kelas interval (P)} &= \text{rentang kelas} : \text{kelas interval} \\ &= 12 / 6 \\ &= 2\end{aligned}$$

Tabel Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepuasan Kerja (X2)

	Interval			
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 33	1	1.6	1.6	1.6
35	5	8.1	8.1	9.7
36	4	6.5	6.5	16.1
37	2	3.2	3.2	19.4
38	5	8.1	8.1	27.4
39	10	16.1	16.1	43.5
40	4	6.5	6.5	50.0
41	11	17.7	17.7	67.7
42	7	11.3	11.3	79.0
43	7	11.3	11.3	90.3
44	2	3.2	3.2	93.5
45	3	4.8	4.8	98.4
47	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Kecenderungan masing-masing skor variable digunakan skor ideal dari subjek penelitian sebagai kriteria perbandingan. Skor Mean Ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (SDi) diperoleh berdasarkan rumus berikut:

$$Mi = \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{2} (47 + 35) = 41$$

$$SDi = \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal})$$

$$= 1/6 (47 - 35) = 2$$

$$.5 (SDi) = 1.5 (2) = 3$$

$$Mi + 1.5 (SDi) = 51$$

$$Mi - 1.5 (SDi) = 45$$

Tabel Kategori Kecenderungan Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4.8	4.8	4.8
	KS	21	33.9	33.9	38.7
	S	25	40.3	40.3	79.0
	SS	13	21.0	21.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan terdapat 62 guru (40.3 %) memiliki persepsi kepuasan kerja guru setuju dalam kategori tinggi, guru sangat setuju (21.0 %) dalam kategori cukup, guru yang kurang setuju (33.9 %) memiliki persepsi kepuasan kerjadalam kategori cukup, guru tidak setuju (4.8 %) memiliki persepsi kategori kurang. Dengan demikian, data variable X_2 dominan termasuk dalam kategori tinggi yaitu guru setuju dan sangat setuju (60.3 %).

4.1.1.4. Kecerdasan Emosional (X3)

Data deskriptif variabel Kecerdasan Emosional (X3) yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 62 orang, nilai rata- rata (*mean*) sebesar 32.00, nilai tengah (*median*) sebesar 32.00, nilai yang sering muncul (*mode*) sebesar 31.00, skor terendah (*minimum*) sebesar 28.00, dan

skor tertinggi (*maximum*) sebesar 38.00.

Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel Kecerdasan Emosional (X3) adalah sebagai berikut:

1) Menentukan rentang kelas

Rentang kelas (R) = nilai tertinggi – nilai terendah

$$= 38 - 28$$

$$= 10$$

2) Menentukan jumlah kelas Jumlah kelas (K) = $1 + (3.3) \log N$

$$= 1 + (3.3) \log 62$$

$$= 1 + (3.3)1.79239$$

$$= 6.91 \text{ digenapkan menjadi } 6$$

3) Menentukan panjang kelas interval

Panjang kelas interval (P) = rentang kelas : kelas interval

$$= 10 / 6$$

$$= 1.66 \text{ dibulatkan menjadi } 2$$

Tabel Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional (X3)

		Interval			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	28	2	3.2	3.2	3.2
	29	5	8.1	8.1	11.3
	30	7	11.3	11.3	22.6
	31	7	11.3	11.3	33.9
	32	7	11.3	11.3	45.2
	33	7	11.3	11.3	56.5
	34	3	4.8	4.8	61.3
	35	7	11.3	11.3	72.6
	36	6	9.7	9.7	82.3
	37	7	11.3	11.3	93.5
	38	2	3.2	3.2	96.8
	39	2	3.2	3.2	100.0
Total		62	100.0	100.0	

Kecenderungan masing-masing skor variable digunakan skor ideal dari subjek penelitian sebagai kriteria perbandingan. Skor Mean Ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (SDi) diperoleh berdasarkan rumus berikut:

$$Mi = \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{2} (38 + 28) = 33$$

$$SDi = \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{6} (38 - 28) = 1.6$$

$$1.5 (SDi) = 1.5 (1.6) = 2.4$$

$$Mi + 1.5 (SDi) = 35.4$$

$$Mi - 1.5 (SDi) = 30.6$$

Tabel Kategori Kecenderungan Kecerdasan Emosional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	12.9	12.9	12.9
	S	37	59.7	59.7	72.6
	SS	17	27.4	27.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

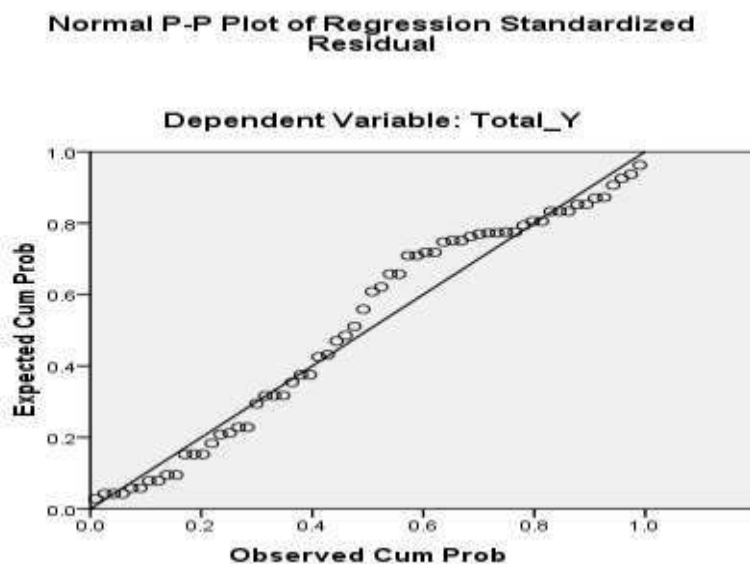
Tabel di atas menunjukkan terdapat 62 guru (59.7 %) memiliki persepsi kecerdasan emosional setuju dalam kategori tinggi, guru sangat setuju (27.4 %) dalam kategori cukup, guru yang kurang setuju (12.9%) memiliki persepsi kecerdasan emosional dalam kategori cukup. Dengan demikian, data variable X_3 dominan termasuk dalam kategori tinggi yaitu guru setuju dan sangat setuju (87.1%).

4.1.2. Hasil Uji Persyaratan Analisis

Menurut Sugiyono dalam (Harahap, 2019), pengujian persyaratan analisis data merupakan suatu model yang digunakan untuk menguji layak atau tidaknya suatu data untuk digunakan dalam suatu penelitian. Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

4.1.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam model regresi terdistribusi secara natural, termasuk variabel dependen dan



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Pada grafik p-plot standar, dapat ditunjukkan pada gambar di atas bahwa trend grafik normal dilihat dari titik-titik yang tersebar di sepanjang garis diagonal dan sebarannya mengikuti jalur garis diagonal, sehingga dapat diasumsikan bahwa asumsi normalitas telah dipenuhi oleh model regresi. Pengujian asumsi distribusi normal bertujuan untuk mempelajari apakah distribusi sampel yang terpilih berasal dari sebuah distribusi populasi normal atau tidak normal. Oleh karena itu, analisis tentang distribusi normal merupakan analisis pendahuluan dan menjadi prasyarat apakah suatu

Teknik analisis statistika dapat digunakan untuk menguji hipotesis (Sitompul, 2017). Dalam penelitian ini, pengujian normalitas data menggunakan

Test of Normality Kolmogorov Smirnov dalam program SPSS 21.

4.1.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik yaitu adanya hubungan linier antara variabel bebas. Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas, dan jika VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas (El Faradis, 2016).

Uji multikolinearitas mencoba untuk menguji apakah hubungan yang jelas antara variabel independen (bebas) ditemukan oleh model regresi. Multikolinieritas harus bebas dari model regresi yang berhasil atau tidak ada hubungan antara variabel bebas (bebas). Dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang tidak melebihi 5, Anda dapat melihat uji multikolinieritas. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	nstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.062	7.142		-.009	.993		
1Total_X1	.408	.128	.339	3.174	.002	.992	1.008
Total_X2	.322	.109	.315	2.945	.005	.994	1.006
Total_X3	.376	.109	.368	3.451	.001	.998	1.002

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

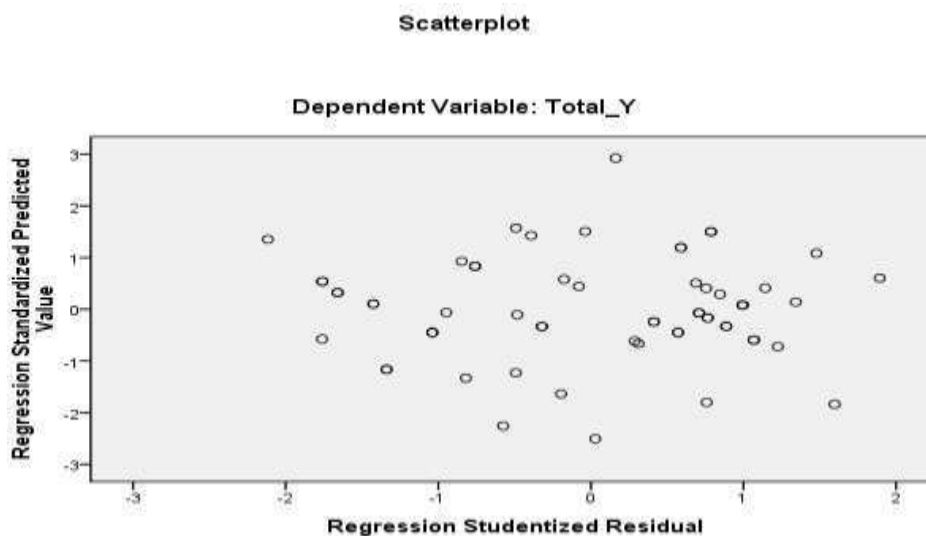
Dari tabel 4.9 dapat dilihat bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki nilai tolerance sebesar $0.992 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.008 < 5$. Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.994 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.006 < 5$. Variabel Kecerdasan Emosional memiliki nilai tolerance sebesar $0.998 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.002 < 5$. Setiap variabel memiliki nilai toleransi > 0.1 dan nilai VIF < 5 , sehingga dapat disimpulkan bahwa pada analisis ini tidak terdapat tanda multikolinearitas.

4.1.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mencoba untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari satu residual observasi ke observasi lainnya dalam model regresi. Jika varian sisa konstan dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, itu disebut homoskedastisitas, dan itu disebut heteroskedastisitas jika berbeda. Pada kondisi varian error model regresi, terdapat banyak pendekatan untuk menguji ada tidaknya skenario heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2011). Hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya dan juga dengan menggunakan Uji Glejser yaitu dengan cara melihat table *Coefficients* dengan variabel ABS_RES. Apabila nilai signifikansi > 0.05 , maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Harahap, 2019).

Bentuk peta (ScatterplotDiagram) akan digunakan dalam analisis ini.



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00 Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, dapat ditunjukkan bahwa data (titik) yang terdistribusi secara seragam di atas dan di bawah garis nol tidak berkumpul dalam satu posisi dan tidak membentuk urutan tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. ada dalam uji regresi ini.

4.1.3 Pengujian Hipotesis

4.1.3.1. Pengujian Hipotesis Pertama

Uji t yang digunakan dalam analisis ini digunakan untuk menilai kapasitas masing-masing variabel independen. Penjelasan lain dari uji t adalah untuk menguji apakah variabel independen (X) memiliki hubungan yang signifikan atau tidak signifikan, baik sebagian maupun independen, terhadap variabel dependen

(X) dan (Y) dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0,05. Adapun metode dalam penentuan t table menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan $df=n-k-1$ (pada penelitian ini $df=62-3-1=58$), sehingga didapat nilai t table sebesar 1,67.

Tabel Koefisien Regresi Linier X1 Terhadap Y

Coefficients^a

Model	nstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.062	7.142		-.009	.993
1 Total_X1	.408	.128	.339	3.174	.002

a. Dependent Variable: Total_Y

Dari tabel di peroleh hasil perhitungan yaitu $a = 0.062$ dan $b = 0.408$ Dengan memasukkan harga a dan b ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis 1 yaitu: $\hat{Y} = 0.062 + 0.408 X_1$. Berdasarkan data nilai koefisien regresi kompetensi kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 0.408 artinya terdapat hubungan positif antara kompetensi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja professional guru, semakin tinggi Kepemimpinan Kepala Sekolah maka akan semakin tinggi pula kinerja professional guru.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.669	1	62.669	7.427	.008 ^a
	Residual	506.250	60	8.438		
	Total	568.919	61			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai statistik F hitung sebesar 7.427 dan F tabel sebesar 5.08 yang artinya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $7.427 > 5.08$ dengan nilai signifikansi sebesar 0.008 yang berarti signifikan, serta nilai t hitung yaitu 3.174 yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.973 atau $3.174 > 1.973$ mengindikasikan bahwa kompetensi kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Profesional guru di SMP negeri se-kecamatan sidikalang.

Hal ini juga didukung dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.008 yang lebih kecil dari 0.05 atau $0.008 < 0.05$ yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Berdasarkan nilai koefisien regresi (0.408), $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7.427 > 5.08$) dan $t_{hitung} > t_{table}$ ($3.174 > 1.973$) maka H_{a1} diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja Profesional guru di SMP negeri se-kecamatan sidikalang.

Untuk mengetahui berapa besar variabel kompetensi kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja profesional guru (Y), maka dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel Uji Koefisien Determinasi X_1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.332 ^a	.110	.095	2.905

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Berdasarkan tabel diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.110 yang menunjukkan bahwa variabel kinerja guru yang dipengaruhi oleh variabel kompetensi kepemimpinan kepala sekolah adalah sebesar 1.10% sedangkan sisanya 98.9% ditentukan oleh faktor lainnya yang berada di luar penelitian ini.

4.1.3.2. Pengujian Hipotesis Kedua

Uji t yang digunakan dalam analisis ini digunakan untuk menilai kapasitas masing-masing variabel independen. Penjelasan lain dari uji t adalah untuk menguji apakah variabel independen (X) memiliki hubungan yang signifikan atau tidak signifikan, baik sebagian maupun independen, terhadap variabel dependen (X) dan (Y) dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0,05. Adapun metode dalam penentuan t table menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan $df=n-k-1$ (pada penelitian ini $df=62-3-1=58$), sehingga didapat nilai t table sebesar 1,67.

Tabel Koefisien Regresi Linier X2 Terhadap Y**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.062	7.142		-.009	.993
Total_X2	.322	.109	.315	2.945	.005

a. Dependent Variable: Total_Y

Variabel Kepuasan Kerja peroleh hasil perhitungan yaitu $a = -0,062$ dan $b = 0.322$. Dengan memasukkan harga a dan b ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis 1 yaitu: $\hat{Y} = 0.062 + 0.322 X_2$. Berdasarkan data nilai koefisien regresi kompetensi Kepuasan Kerja sebesar 0.322 artinya terdapat hubungan positif antara kompetensi Kepuasan Kerja terhadap kinerja professional guru, semakin tinggi Kepuasan Kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja professional guru.

ANOVA^b

1	Regression	46.008	1	46.008	5.279	.025 ^a
	Residual	522.912	60	8.715		
	Total	568.919	61			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai statistik F hitung sebesar 5.279 dan F tabel sebesar 4.22 yang artinya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $5.279 > 4.22$ dengan nilai signifikansi sebesar 0.025 yang berarti signifikan, serta nilai t hitung yaitu 2.945 yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.973 atau $2.945 > 1.973$ mengindikasikan bahwa kompetensi kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Profesional guru di SMP negeri se-kecamatan sidikalang. Hal ini juga didukung dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.025 yang lebih kecil dari 0.05 atau $0.025 < 0.05$ yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Berdasarkan nilai koefisien regresi (0.322), $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5.279 > 4.22$) dan $t_{hitung} > t_{table}$ ($2.945 > 1.973$) maka H_0 diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi kepuasan kerja terhadap kinerja Profesional guru di SMP negeri se-kecamatan sidikalang. Untuk mengetahui berapa besar variabel kompetensi kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja profesional guru (Y), maka dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel Uji Koefisien Determinasi X_2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.284 ^a	.081	.066	2.952

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja

Berdasarkan tabel diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.081 yang menunjukkan bahwa variabel kinerja guru yang dipengaruhi oleh variabel kompetensi kepuasan kerja adalah sebesar 0.81% sedangkan sisanya 99.2% ditentukan oleh faktor lainnya yang berada di luar penelitian ini.

4.1.3.3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Uji t yang digunakan dalam analisis ini digunakan untuk menilai kapasitas masing-masing variabel independen. Penjelasan lain dari uji t adalah untuk menguji apakah variabel independen (X) memiliki hubungan yang signifikan atau tidak signifikan, baik sebagian maupun independen, terhadap variabel dependen (X) dan (Y) dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0,05. Adapun metode dalam penentuan t table menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan $df=n-k-1$ (pada penelitian ini $df=62-3-1=58$), sehingga didapat nilai t table sebesar 1,67.

Tabel Koefisien Regresi Linier X3 Terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.062	7.142		-.009	.993
Total_X3	.376	.109	.368	3.451	.001

a. Dependent Variable: Total_Y

Variabel Kecerdasan Emosional peroleh hasil perhitungan yaitu $a = -0,062$ dan $b = 0.376$. Dengan memasukkan harga a dan b ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis 1 yaitu: $\hat{Y} =$

$0.062 + 0.376 X_3$. Berdasarkan data nilai koefisien regresi kompetensi Kecerdasan Emosional sebesar 0.376 artinya terdapat hubungan positif antara Kecerdasan Emosional terhadap kinerja professional guru, semakin tinggi Kecerdasan Emosional maka akan semakin tinggi pula kinerja professional guru.

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	82.388	1	82.388	10.160	.002 ^a
Residual	486.532	60	8.109		
Total	568.919	61			

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan emosional

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai statistik F hitung sebesar 10.160 dan F tabel sebesar 4.76 yang artinya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $10.160 > 4.76$ dengan nilai signifikansi sebesar 0.002 yang berarti signifikan, serta nilai t hitung yaitu 3.451 yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.973 atau $3.451 > 1.973$ mengindikasikan bahwa kompetensi kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Profesional guru di SMP negeri se-kecamatan sidikalang. Hal ini juga didukung dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.002 yang lebih kecil dari 0.05 atau $0.002 < 0.05$ yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Berdasarkan nilai koefisien regresi (0.376), $F_{hitung} > F_{tabel}$ (10.160

> 4.76) dan t hitung $> t$ table ($3.451 > 1.973$) maka H_0 diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi kecerdasan emosional terhadap kinerja profesional guru di SMP negeri se-kecamatan sidikalang. Untuk mengetahui berapa besar variabel kompetensi kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja profesional guru (Y), maka dapat dilihat pada table berikut ini

Uji Koefisien Determinasi X3

Model Summary

Model	R.	R Square	Adjusted R Square.	Std. Error of the Estimate
1.	.381a	.145	.131	2.848

Berdasarkan tabel diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.145 yang menunjukkan bahwa variabel kinerja guru yang dipengaruhi oleh variabel kompetensi kecerdasan emosional adalah sebesar 1.45% sedangkan sisanya 98.55% ditentukan oleh faktor lainnya yang berada di luar penelitian ini.

4.1.3.4 Pengujian Hipotesis Keempat

Uji t yang digunakan dalam analisis ini digunakan untuk menilai kapasitas masing-masing variabel independen. Penjelasan lain dari uji t adalah untuk menguji apakah variabel independen (X) memiliki hubungan yang signifikan atau tidak signifikan, baik sebagian maupun independen, terhadap variabel dependen (X) dan (Y) dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0,05. Adapun

metode dalam penentuan t table menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan $df=n-k-1$ (pada penelitian ini $df=62-3-1=58$), sehingga didapat nilai t table sebesar 1,67.

Tabel 4.11 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
B				Beta	
1	(Constant)	-.062	7.142	-.009	.993
	Total_X1	.408	.128	.339	3.174
	Total_X2	.322	.109	.315	2.945
	Total_X3	.376	.109	.368	3.451

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan table diatas diketahui nilai t hitung dari masing-masing variable independen secara parsial berpengaruh terhadap variable dependen yaitu :

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Terhadap Kinerja Profesional Guru (Y). Variabel kepemimpinan kepala sekolah peroleh hasil perhitungan yaitu $a = -0,062$ dan $b = 0.408$. Dengan memasukkan harga a dan b ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis 1 yaitu: $\hat{Y} = 0.062 + 0.408 X1$. Berdasarkan data nilai koefisien regresi kompetensi Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 0.408 artinya terdapat hubungan positif antara kompetensi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja professional guru, semakin tinggi Kepemimpinan Kepala Sekolah maka akan semakin tinggi pula kinerja professional guru.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Profesional Guru (Y)

Variabel Kepuasan Kerja peroleh hasil perhitungan yaitu $a = -0,062$ dan $b = 0.322$. Dengan memasukkan harga a dan b ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis 1 yaitu: $\hat{Y} = 0.062 + 0.322 X_2$. Berdasarkan data nilai koefisien regresi kompetensi Kepuasan Kerja sebesar 0.322 artinya terdapat hubungan positif antara kompetensi Kepuasan Kerja terhadap kinerja professional guru, semakin tinggi Kepuasan Kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja professional guru.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X_3) Terhadap Kinerja Profesional Guru (Y)

Variabel Kecerdasan Emosional peroleh hasil perhitungan yaitu $a = -0,062$ dan $b = 0.376$. Dengan memasukkan harga a dan b ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis 1 yaitu: $\hat{Y} = 0.062 + 0.376 X_3$. Berdasarkan data nilai koefisien regresi kompetensi Kecerdasan Emosional sebesar 0.376 artinya terdapat hubungan positif antara Kecerdasan Emosional terhadap kinerja professional guru, semakin tinggi Kecerdasan Emosional maka akan semakin tinggi pula kinerja professional guru.

4.1.3.2 Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Pengujian hipotesis uji F untuk melihat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Profesional Guru. Jika *p-value* (pada kolom *sig.*) kurang dari level significant yang ditentukan (sebesar 5%) atau F hitung lebih dari F table. Sesuai F tabel dengan $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$, yaitu $df_1 = 3$ dan $df_2 = 58$, sehingga didapat nilai F tabel sebesar 2,76. Hasil pengujian hipotesis uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji F
ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	194.633	3	64.878	10.054	.000a
¹ Residual	374.286	58	6.453		
Total	568.919	61			

- a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1
 b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : SPSS versi 24.00

Dapat diketahui nilai statistik F hitung sebesar 10.054 dan F tabel sebesar 2.76 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti signifikan. Melihat F hitung > F tabel ($10.054 > 2.76$) dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa Ha4 diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Profesional Guru secara bersama-sama terhadap kinerjaguru SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi.

4.1.4 Uji Koefisien Determinasi (*R-square*)

Untuk melihat apakah variasi nilai variabel dependen dipengaruhi oleh nilai variabel independen, digunakan nilai R-square dari koefisien determinasi. Pengali untuk suatu keputusan harus antara 0 dan 1.

Semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, jika nilai R-square sama dengan satu. Berikut ini Hasil statistiknya sebagai berikut:

Tabel 4.13. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.585 ^a	.342	.308	2.540	.342	10.054	3	58	.000	2.445

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: SPSS versi 24

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi simultan (*R square*) sebesar 0.342 yang menunjukkan bahwa variabel kinerja guru yang dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja, dan Kecerdasan Emosional secara bersama-sama adalah sebesar 34.2 % sedangkan sisanya 65.8 % ditentukan oleh faktor lainnya yang berada di luar penelitian ini

4.2 Pembahasan

Temuan penelitian ini mengacu pada temuan penelitian ini tentang kesesuaian hipotesis, sudut pandang dan eksperimen sebelumnya yang diberikan dalam laporan penelitian sebelumnya, serta pola tindakan yang diperlukan untuk mengatasi masalah tersebut. Ada Empat bagian kunci yang akan dibahas dalam

interpretasi hasil laporannya, yaitu sebagai berikut:

4.2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Profesional Guru

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Profesional Guru di di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah 3,174 dan ttabel

dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,67 dengan demikian thitung lebih besar dari ttabel dan nilai signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah $0.002 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Profesional Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah yang lebih baik maka Kinerja Profesional Guru di di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi akan meningkat.

4.2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Profesional Guru

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Profesional Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai thitung Variabel Kepuasan Kerja sebesar 2.945 dan t tabel dengan $\alpha =$

5% dianggap sebesar 1,67, sehingga t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai Kepuasan Kerja yang signifikan sebesar $0.005 < 0.05$ yang berarti dapat disimpulkan dari temuan tersebut bahwa H_0 adalah ditolak (H_a diterima), menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Profesional Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya Kepuasan Kerja yang ada di sekolah terhadap guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi maka Kinerja Profesional Guru tersebut akan semakin baik.

4.2.2.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Profesional Guru

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Profesional Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Kecerdasan Emosional adalah 3,451 dan t tabel dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,67 dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikan Kecerdasan Emosional sebesar $0.001 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Profesional Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya Kecerdasan Emosional Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi, maka Guru tersebut akan semakin giat dalam bekerja.

4.2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Profesional Guru.

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Profesional Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi.

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai Fhitung untuk variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional adalah 10,054 dan Ftabel dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,76 dengan demikian Fhitung lebih besar dari Ftabel dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Profesional Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Profesional Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Profesional Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Profesional Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi.
4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Profesional Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi.

5.2 Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah harus di kembangkan dan ditingkatkan dengan baik sehingga dapat meningkatkan Kinerja Profesional Guru.
2. Kepuasan Kerja harus dimiliki oleh Guru sehingga Kinerja Profesional Guru semakin meningkat.
3. Guru harus memiliki Kecerdasan Emosional yang baik.
4. Guru Harus Semakin Giat dan Profesional dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, 2003. *Manajemen Penjaminan Mutu Pendidikan di Indonesia: Suatu Analisis Kebijakan*, (Jakarta; Bumi Aksara)
- Amini, Mega Pati Aritonang, Indra Prasetia, 2022 *Analisis Supervisi Akademik Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 13 Binjai*
- Amstrong, Helen Spencer. (1993). *Competence at Work Models Supervisor Performance*. New York: John Willey & Sons Inc.
- Andreas Harefa , 2004, *Manajemen Pendidikan Teori, Praktik, dan Rise* (Jakarta:Bumi Aksara, 1995),
- Akrim, Sulasmi E, Gunawan, 2020, *Konsep Pendidikan Humanis Dalam Pengelolaan Pendidikan Di Indonesia*
- Frank Endang Sari, Indra Prasetia, Elfrianto, 2021, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru (Studi Di SMA Negeri 2 Pematangsiantar)*
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta : Rineka Cipta.
- Amini, Khairunnisa Damanik, Syaiful Bahri, 2021 *Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Negeri 5 Pematangsiantar*
- Asnawi , *Management and Leadership*, (Jakarta: Lintas Pustaka, 2007),
Bavendam , 2005. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat,
- Lannidar S Harahap, Indra Prasetia, 2021, *Jurnal Managemen Pendidikan Dasar Menengah, dan Tinggi (JMP – DMT)*
- Chang (2002). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill, Christiati, W, 2003, *Kreativitas:Membangun dan Mengembangkannya Pendidikan yang berkualitas*,.Yogyakarta: Kanisius,2003.
- Cooper, 1995. *Advanced Leadership Learner's Dictionary*, Fisth Edition. New York. Oxford University Press,
- Dessler (1998). "Visionary Leadership--translating abstract purpose into concrete objectives". *Journal of Physical Education*.

- Dini Yunita .2008, *Konsep Kepemimpinan dalam Perubahan Organisasi (Organizational Change)* Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi, Vol.4, No.1, Juni 2008.
- George Terry (2009). *Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: The McGraw-Hill Com., Inc.,
- Gerald Grenberg., Baron, R. H.,. 1997. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat,
- Goleman (1995). *Organizational Behavior: A Management Challenge*. New Jersey: Laurence Erlbaum Associates, Inc., Publishers,
- Hamzah B. Uno.2001, *Kepemimpinan dalam Perubahan Organisasi (Organizational Change)*. Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi, Vol.4, No.1, Juni 2001. UNJ- Jakarta.
- Handoko , *Visi Baru Manajemen Sekolah Dari Unit Birokrasi ke Institusi Akademik*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2000),
- Handoko. (2001).“Hubungan Kepemimpinan Transformasi dan Karakteristik Personal Pendidikan.” *Jurnal Kinerja* 5,(1).<http://id.shvoong.com/social-sciences/1776213-hubungan-kepemimpinan-transformasiona/>. Di akses 15 Maret 2020.
- Herold Burt, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terj. Federik Ruma, (Jakarta : Prenhallindo, 2001)
- Irianto, 2001, *Membuka Jendela Pendidikan, Mengurai Akar Tradisi Integrasi Keilmuan*, Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada,
- James W. Walker (1992). *Human Resources Strategy*. Singapore: McGraw-Hill, Inc,
- Keith Davis and Jhon H , 1994, *Pendidikan Berbasis Mutu Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata LangkahPenerapan*, terj. Yosol Iriantara, (Yogyakarta:Pustaka Pelajar,),
- Luthans, Fred , 2016. *Perilaku Organisasi*.jilid 10, Jogyakarta.,
- Maginson, Banfield and Matthew (1974). *Handbook of Leadership a Surveyof Theory and Research*. London : Collier Macmillan Publisher
- Palmer, B.R Etc (1994). *Vision, Values and Courage:Leadership forQuality Management*. New York: The Press, .

- Parker and Wright ,(2001) :*Educational research an introduction*.sixth edition.Longman publishers USA.
- Richard M Steers,. and Lymann W. Porter (2003). *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw-Hill
- Rita, L. Alkinson (1996). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*, terj. Vivin Andhika Yuwono, dkk Yogyakarta: Penerbit Andi,
- Robert J. House dalam Translate Sopiha (2006).*Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit C.V. AndiOffset,
- Saiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung:CV.Alfabeta, 2000) .
- Sedarmayanti. 2004. *Good Governance (Kepemimpinan yang Baik) Bagian Kedua*. Bandung: Mandar Maju,
- Simamora, H, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Soetjipto, B. W. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Artikel-Artikel Pilihan)*. Yogyakarta : Penerbit Amara Books Mulyasa, E . (2002). *Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Spencer, M. Kyle dan Spencer. (2004). *Competence at Work Models Supervisor Performance*. New York: John Willey & Sons Inc.
- Stephen P. Robbins (1996). *Organizational Behavior: Concept, Controversies, Applications*.New Jersey: Prentice Hall International, Inc.,
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Sujana (2002) : *Methodologi Reseach*. Jilid III,Cetakan XI. Penerbit Universitas Gajah Mada, Yogyakarta
- Syaiful Bahri Jamarah., 2002. *Psikologi Pendidikan dan Organisasi*. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia,
- Usman, H, 2004. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan (Pendekatan Terpadu)*. Jakarta: Bumi Aksara,
- Van Roy, Kenneth H. Selvarajan, dan Dewey E. Johnson (1996). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Veithzal, Rivai, Basri, A. F. M., 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada,

Weisinger (2005). *Competence at Work Models SupervisorPerformance*.

New York: John Willey & Sons Inc.

Wernerd and Ward (1995). *Handbook of Leadership a Survey of Theory and Research*. London : Collier Macmillan Publisher

Wethers and davis (1996). *Educational Administration*. New York: McGraw- Hill, Inc., Stephen P. Robbins (2006). *Perilaku Organisasi*. Terj. Benyamin Molan. Jakarta

Wexley and yull. (1997). "The grand Leadership--translating abstract purpose into concrete objectives". *Journal of Physical Education*.

IDENTITAS RESPONDEN

1.No.Responde	:	_____
2.Usi	:	
3.Jenis	:	<input type="checkbox"/> Laki-laki <input type="checkbox"/> Perempuan
4.Masa	:	
5.Tingkat	:	<input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> SLT <input type="checkbox"/> SLT

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu.
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu.

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Saya mempunyai tanggungjawab besar terhadap keberhasilan sekolah					
Saya melakukan monitoring dan evaluasi PBM					
Setiap ketemu guru, saya selalu menyapa					
Setiap kesempatan digunakan untuk saya berkomunikasi dengan guru					
Saya bersedia menerima guru setiap saat, baik					

pada jam dinas maupun di luar jam dinas					
Setiap terjadi permasalahan, saya menyelesaikan dengan baik					
Setiap masukan untuk pengembangan sekolah ditanggapi dengan positif					
Sebelum saya menyusun rencana kegiatan, saya diskusikan dengan para guru					

VARIABEL KEPUASAN KERJA

Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Gaji saya cukup, sesuai dengan tanggung jawab yang saya pikul					
Gaji saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
Tunjangan penting dalam menambah jumlah gaji					
Kepala sekolah memberikan dukungan kepada saya saat bekerja					
Kepala sekolah memberikan motivasi kerja yang tinggi kepada para guru					
Rekan kerja guru memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan					
Rekan kerja guru membantu saya dalam melakukan pekerjaan					
Saya menikmati pekerjaan sebagai guru					
Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan					
Saya banyak mendapatkan keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sebagai guru					

VARIABEL KECERDASAN EMOSIONAL

Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Saya mampu bertindak sesuai keinginan saya tanpa harus diarahkan oleh orang lain					
Saya dapat merencanakan segala sesuatu dengan matang tanpa bantuan orang lain.					
Saya mampu mengontrol pikiran dan tindakan dalam situasi apapun.					
Saya mempunyai banyak teman baik di sekolah maupun di rumah.					
Saya berusaha untuk mengerti apa yang sedang terjadi di sekitar saya dengan apa adanya.					
Saya dapat mengerti situasi yang sedang saya alami.					
Ketika mempunyai masalah, saya akan berusaha untuk tenang					
Saya merasa bahagia dengan segala sesuatu yang saya miliki					

VARIABEL KINERJA PROFESIONAL GURU

Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Satuan pembelajaran dibuat untuk setiap kali pertemuan.					
Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat menjelaskan materi.					
Saya memberikan penilaian pada siswa sesuai					

dengan kemampuan siswa.					
Menilai pekerjaan siswa, saya lakukan secara obyektif					
Untuk siswa yang nilainya rendah saya berikan remedial.					
Untuk siswa yang nilainya diatas KKM saya berikan pengayaan					
Setiap kali ada masukan untuk perbaikan pengajaran, saya perhatikan dan saya gunakan dalam proses pembelajaran.					
Saya selalu meminta pendapat siswa mengenai pembelajaran maupun masalah yang perlu dipecahkan bersama					
Saya memberikan materi-materi baru yang disesuaikan dengan perkembangan belajar siswa dalam proses pembelajaran					

TABULASI DATA

No	Kode	KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH								Total	Rataan
		1	2	3	4	5	6	7	8		
1	A01	3	4	5	4	5	4	4	5	34	4,25
2	A02	4	5	4	5	5	3	3	4	33	4,125
3	A03	4	3	4	3	5	4	4	3	30	3,75
4	A04	4	3	4	4	4	4	4	4	31	3,875
5	A05	5	4	5	5	5	4	4	4	36	4,5
6	A06	3	3	4	5	3	5	4	3	30	3,75
7	A07	4	4	3	4	4	4	5	4	32	4
8	A08	4	4	3	5	5	4	5	4	34	4,25
9	A09	4	3	4	3	4	4	3	4	29	3,625
10	A10	3	4	5	4	4	5	4	4	33	4,125
11	A11	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3,875
12	A12	4	4	3	4	3	5	5	4	32	4
13	A13	5	3	5	4	3	4	5	5	34	4,25
14	A14	3	3	4	3	3	4	4	5	29	3,625
15	A15	4	4	3	3	3	3	3	5	28	3,5
16	A16	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3,875
17	A17	4	5	5	5	4	4	5	5	37	4,625
18	A18	3	5	4	4	4	3	4	4	31	3,875
19	A19	5	4	3	3	4	3	5	5	32	4
20	A20	4	3	3	5	4	3	4	5	31	3,875
21	A21	5	5	4	4	5	3	4	4	34	4,25
22	A22	3	3	3	4	4	5	3	4	29	3,625
23	A23	4	3	4	3	3	4	4	3	28	3,5
24	A24	4	5	4	4	5	4	5	5	36	4,5
25	A25	4	4	3	3	3	5	3	3	28	3,5
26	A26	4	4	4	5	3	4	4	3	31	3,875
27	A27	4	4	4	3	4	5	5	5	34	4,25
28	A28	5	5	5	3	5	4	5	4	36	4,5
29	A29	3	4	4	5	4	3	4	4	31	3,875
30	A30	5	5	4	5	3	4	3	4	33	4,125
31	A31	4	5	3	4	3	4	4	5	32	4
32	A32	4	5	4	5	4	4	3	4	33	4,125
33	A33	5	4	5	5	5	5	5	4	38	4,75
34	A34	3	3	4	4	4	5	3	5	31	3,875
35	A35	5	5	5	4	4	5	5	3	36	4,5
36	A36	5	5	4	4	5	4	5	3	35	4,375
37	A37	4	5	3	5	5	4	4	5	35	4,375
38	A38	5	3	3	4	4	3	4	3	29	3,625
39	A39	4	5	5	4	3	4	3	5	33	4,125
40	A40	4	4	3	3	4	4	3	4	29	3,625
41	A41	4	4	5	4	5	4	4	4	34	4,25

42	A42	3	3	3	4	4	3	4	3	27	3,375
43	A43	5	4	5	5	4	4	4	4	35	4,375
44	A44	3	4	5	4	4	5	4	3	32	4
45	A45	3	4	5	4	5	4	4	5	34	4,25
46	A46	4	5	4	5	5	3	3	4	33	4,125
47	A47	4	3	4	3	5	4	4	3	30	3,75
48	A48	4	3	4	4	4	4	4	4	31	3,875
49	A49	5	4	5	5	5	4	4	4	36	4,5
50	A50	3	3	4	5	3	5	4	3	30	3,75
51	A51	4	4	3	4	4	4	5	4	32	4
52	A52	4	4	3	5	5	4	5	4	34	4,25
53	A53	4	3	4	3	4	4	3	4	29	3,625
54	A54	3	4	5	4	4	5	4	4	33	4,125
55	A55	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3,875
56	A56	4	4	3	4	3	5	5	4	32	4
57	A57	5	3	5	4	3	4	5	5	34	4,25
58	A58	3	3	4	3	3	4	4	5	29	3,625
59	A59	4	4	3	3	3	3	3	5	28	3,5
60	A60	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3,875
61	A61	3	4	5	4	5	4	4	5	34	4,25
62	A62	4	5	4	5	5	3	3	4	33	4,125

No	Kode	KEPUASAN KERJA										Total	Rataan
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	A01	5	3	5	5	4	4	3	4	1	2	36	3,6
2	A02	3	4	3	5	5	3	4	4	5	3	39	3,9
3	A03	4	5	4	4	5	5	3	5	3	4	42	4,2
4	A04	5	3	3	4	3	4	3	4	4	5	38	3,8
5	A05	4	4	3	4	5	3	5	3	5	3	39	3,9
6	A06	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	40	4
7	A07	3	5	5	5	4	3	4	5	5	4	43	4,3
8	A08	5	4	4	3	5	5	3	4	3	5	41	4,1
9	A09	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	39	3,9
10	A10	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42	4,2
11	A11	4	3	4	4	3	3	5	5	4	5	40	4
12	A12	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	41	4,1
13	A13	5	3	5	4	4	3	4	3	4	4	39	3,9
14	A14	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	45	4,5
15	A15	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	43	4,3
16	A16	4	4	4	5	5	4	5	3	4	3	41	4,1
17	A17	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42	4,2

18	A18	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	35	3,5
19	A19	3	4	4	3	5	3	3	4	4	3	36	3,6
20	A20	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	35	3,5
21	A21	4	5	4	5	4	3	3	4	3	4	39	3,9
22	A22	4	3	3	4	3	3	3	3	4	5	35	3,5
23	A23	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	41	4,1
24	A24	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	37	3,7
25	A25	5	5	4	5	5	4	4	5	3	3	43	4,3
26	A26	4	3	4	4	5	4	3	5	5	5	42	4,2
27	A27	4	4	4	5	5	4	5	3	4	3	41	4,1
28	A28	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	37	3,7
29	A29	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	33	3,3
30	A30	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	35	3,5
31	A31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38	3,8
32	A32	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	44	4,4
33	A33	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	45	4,5
34	A34	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	38	3,8
35	A35	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	35	3,5
36	A36	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	43	4,3
37	A37	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	47	4,7
38	A38	3	3	4	3	4	3	5	4	5	4	38	3,8
39	A39	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	44	4,4
40	A40	5	3	4	5	5	4	3	3	5	5	42	4,2
41	A41	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	43	4,3
42	A42	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	41	4,1
43	A43	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	41	4,1
44	A44	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	41	4,1
45	A45	5	3	5	5	4	4	3	4	1	2	36	3,6
46	A46	3	4	3	5	5	3	4	4	5	3	39	3,9
47	A47	4	5	4	4	5	5	3	5	3	4	42	4,2
48	A48	5	3	3	4	3	4	3	4	4	5	38	3,8
49	A49	4	4	3	4	5	3	5	3	5	3	39	3,9
50	A50	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	40	4
51	A51	3	5	5	5	4	3	4	5	5	4	43	4,3
52	A52	5	4	4	3	5	5	3	4	3	5	41	4,1
53	A53	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	39	3,9
54	A54	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42	4,2
55	A55	4	3	4	4	3	3	5	5	4	5	40	4
56	A56	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	41	4,1
57	A57	5	3	5	4	4	3	4	3	4	4	39	3,9
58	A58	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	45	4,5

59	A59	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	43	4,3
60	A60	4	4	4	5	5	4	5	3	4	3	41	4,1
61	A61	5	3	5	5	4	4	3	4	1	2	36	3,6
62	A62	3	4	3	5	5	3	4	4	5	3	39	3,9

No	Kode	KECERDASAN EMOSIONAL								Total	Rataan
		1	2	3	4	5	6	7	8		
1	A01	4	5	4	4	5	4	5	4	35	4,375
2	A02	4	4	3	4	5	4	3	4	31	3,875
3	A03	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3,875
4	A04	4	4	4	4	5	5	5	4	35	4,375
5	A05	5	5	4	5	4	5	4	5	37	4,625
6	A06	4	4	3	4	3	4	4	4	30	3,75
7	A07	5	4	4	3	4	3	4	3	30	3,75
8	A08	5	4	5	4	5	4	4	5	36	4,5
9	A09	5	5	4	5	5	5	5	5	39	4,875
10	A10	3	3	3	4	3	4	4	5	29	3,625
11	A11	4	5	5	5	4	4	5	5	37	4,625
12	A12	4	5	3	4	5	5	4	3	33	4,125
13	A13	5	5	4	5	4	5	4	4	36	4,5
14	A14	5	4	4	4	3	4	4	4	32	4
15	A15	4	4	5	3	4	4	5	4	33	4,125
16	A16	4	4	5	4	4	3	4	4	32	4
17	A17	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4,125
18	A18	4	3	4	4	3	3	4	3	28	3,5
19	A19	5	4	3	3	4	3	3	4	29	3,625
20	A20	3	3	4	3	4	5	4	4	30	3,75
21	A21	4	4	4	5	4	4	5	4	34	4,25
22	A22	3	4	4	4	3	4	3	4	29	3,625
23	A23	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3,875
24	A24	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4,25
25	A25	5	5	5	5	4	5	4	5	38	4,75
26	A26	5	3	4	4	3	4	3	4	30	3,75
27	A27	3	5	5	4	4	3	4	3	31	3,875
28	A28	4	5	5	4	5	4	5	4	36	4,5
29	A29	5	5	4	5	4	5	4	5	37	4,625
30	A30	4	4	3	3	3	4	3	4	28	3,5
31	A31	5	5	4	5	5	5	4	4	37	4,625
32	A32	3	5	4	5	3	4	5	5	34	4,25
33	A33	4	3	3	4	3	5	4	3	29	3,625
34	A34	5	4	5	4	3	4	4	4	33	4,125

35	A35	5	4	4	5	5	4	3	3	33	4,125
36	A36	5	4	4	4	5	4	5	4	35	4,375
37	A37	5	5	5	5	4	5	4	5	38	4,75
38	A38	5	5	3	4	3	3	5	4	32	4
39	A39	5	5	4	5	4	4	5	4	36	4,5
40	A40	5	5	5	4	4	5	5	4	37	4,625
41	A41	3	4	4	4	4	3	4	4	30	3,75
42	A42	4	4	5	4	5	4	4	5	35	4,375
43	A43	3	5	4	4	4	4	4	4	32	4
44	A44	5	5	4	3	3	4	3	5	32	4
45	A45	4	5	4	4	5	4	5	4	35	4,375
46	A46	4	4	3	4	5	4	3	4	31	3,875
47	A47	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3,875
48	A48	4	4	4	4	5	5	5	4	35	4,375
49	A49	5	5	4	5	4	5	4	5	37	4,625
50	A50	4	4	3	4	3	4	4	4	30	3,75
51	A51	5	4	4	3	4	3	4	3	30	3,75
52	A52	5	4	5	4	5	4	4	5	36	4,5
53	A53	5	5	4	5	5	5	5	5	39	4,875
54	A54	3	3	3	4	3	4	4	5	29	3,625
55	A55	4	5	5	5	4	4	5	5	37	4,625
56	A56	4	5	3	4	5	5	4	3	33	4,125
57	A57	5	5	4	5	4	5	4	4	36	4,5
58	A58	5	4	4	4	3	4	4	4	32	4
59	A59	4	4	5	3	4	4	5	4	33	4,125
60	A60	4	4	5	4	4	3	4	4	32	4
61	A61	4	5	4	4	5	4	5	4	35	4,375
62	A62	4	4	3	4	5	4	3	4	31	3,875

No	Kode	KERJA PROFESIONAL GURU									Total	Rataan
		1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	A01	5	5	5	4	5	4	4	4	5	41	4,556
2	A02	5	3	4	3	3	5	4	4	4	35	3,889
3	A03	5	4	5	4	4	5	4	5	4	40	4,444
4	A04	4	5	4	4	4	5	4	4	5	39	4,333
5	A05	5	5	5	4	5	4	5	5	5	43	4,778
6	A06	5	3	4	3	3	5	4	3	3	33	3,667
7	A07	5	4	5	4	4	5	4	5	4	40	4,444
8	A08	5	5	4	4	5	5	4	5	5	42	4,667

9	A09	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	3,889
10	A10	4	5	4	5	4	4	5	4	5	40	4,444
11	A11	3	5	4	4	4	3	4	4	4	35	3,889
12	A12	5	4	3	3	4	3	5	5	3	35	3,889
13	A13	4	5	4	5	4	3	4	5	4	38	4,222
14	A14	5	5	4	4	5	5	4	4	4	40	4,444
15	A15	4	5	4	4	4	5	4	4	5	39	4,333
16	A16	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	4,111
17	A17	4	5	4	4	5	4	5	4	5	40	4,444
18	A18	4	4	3	4	3	5	3	4	3	33	3,667
19	A19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	3,889
20	A20	4	4	4	4	4	5	5	5	4	39	4,333
21	A21	5	5	5	4	5	4	5	4	5	42	4,667
22	A22	3	4	4	4	4	3	4	4	4	34	3,778
23	A23	5	5	4	4	3	4	3	4	3	35	3,889
24	A24	5	5	4	5	4	5	4	4	5	41	4,556
25	A25	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	4,889
26	A26	4	3	3	3	4	4	4	3	5	33	3,667
27	A27	5	4	5	5	5	4	4	5	5	42	4,667
28	A28	5	4	5	3	4	5	5	4	3	38	4,222
29	A29	4	5	5	4	5	4	5	4	4	40	4,444
30	A30	4	5	4	4	4	3	4	5	4	37	4,111
31	A31	5	5	4	5	4	5	4	4	5	41	4,556
32	A32	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	4,889
33	A33	4	4	3	4	4	4	4	4	5	36	4
34	A34	3	4	5	4	4	5	5	4	4	38	4,222
35	A35	5	5	4	4	3	4	3	4	4	36	4
36	A36	5	5	4	5	4	5	4	4	4	40	4,444
37	A37	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	4,889
38	A38	4	3	4	3	4	3	4	4	5	34	3,778
39	A39	5	4	5	5	5	4	4	5	4	41	4,556
40	A40	5	4	5	3	4	5	5	4	4	39	4,333
41	A41	4	5	5	4	5	4	5	4	5	41	4,556
42	A42	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38	4,222
43	A43	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39	4,333
44	A44	4	3	4	4	5	4	4	5	4	37	4,111
45	A45	5	5	5	4	5	4	4	4	5	41	4,556
46	A46	5	3	4	3	3	5	4	4	4	35	3,889
47	A47	5	4	5	4	4	5	4	5	4	40	4,444
48	A48	4	5	4	4	4	5	4	4	5	39	4,333
49	A49	5	5	5	4	5	4	5	5	5	43	4,778

50	A50	5	3	4	3	3	5	4	3	3	33	3,667
51	A51	5	4	5	4	4	5	4	5	4	40	4,444
52	A52	5	5	4	4	5	5	4	5	5	42	4,667
53	A53	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	3,889
54	A54	4	5	4	5	4	4	5	4	5	40	4,444
55	A55	3	5	4	4	4	3	4	4	4	35	3,889
56	A56	5	4	3	3	4	3	5	5	3	35	3,889
57	A57	4	5	4	5	4	3	4	5	4	38	4,222
58	A58	5	5	4	4	5	5	4	4	4	40	4,444
59	A59	4	5	4	4	4	5	4	4	5	39	4,333
60	A60	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	4,111
61	A61	5	5	5	4	5	4	4	4	5	41	4,556
62	A62	5	3	4	3	3	5	4	4	4	35	3,889

Kepemimpinan Kepala Sekolah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	15	24.2	24.2	24.2
	S	34	54.8	54.8	79.0
	SS	13	21.0	21.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Kepemimpinan Kepala Sekolah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	18	29.0	29.0	29.0
	S	29	46.8	46.8	75.8
	SS	15	24.2	24.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Kepemimpinan Kepala Sekolah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	17	27.4	27.4	27.4
	S	28	45.2	45.2	72.6
	SS	17	27.4	27.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Kepemimpinan Kepala Sekolah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	14	22.6	22.6	22.6
	S	30	48.4	48.4	71.0
	SS	18	29.0	29.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Kepemimpinan Kepala Sekolah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	20	32.3	32.3	32.3
	S	23	37.1	37.1	69.4
	SS	19	30.6	30.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Kepemimpinan Kepala Sekolah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	19.4	19.4	19.4
	S	37	59.7	59.7	79.0
	SS	13	21.0	21.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Kepemimpinan Kepala Sekolah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	14	22.6	22.6	22.6
	S	32	51.6	51.6	74.2
	SS	16	25.8	25.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Kepemimpinan Kepala Sekolah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	19.4	19.4	19.4
	S	32	51.6	51.6	71.0
	SS	18	29.0	29.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**Total
X1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	27	1	1.6	1.6	1.6
	28	4	6.5	6.5	8.1
	29	7	11.3	11.3	19.4
	30	4	6.5	6.5	25.8
	31	11	17.7	17.7	43.5
	32	7	11.3	11.3	54.8
	33	8	12.9	12.9	67.7
	34	10	16.1	16.1	83.9
	35	3	4.8	4.8	88.7
	36	5	8.1	8.1	96.8
	37	1	1.6	1.6	98.4
	38	1	1.6	1.6	100.0
Total		62	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	14.5	14.5	14.5
	S	34	54.8	54.8	69.4
	SS	19	30.6	30.6	100.0
Total		62	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	21	33.9	33.9	33.9

S	27	43.5	43.5	77.4
SS	14	22.6	22.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	14	22.6	22.6	22.6
	S	34	54.8	54.8	77.4
	SS	14	22.6	22.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	14	22.6	22.6	22.6
	S	34	54.8	54.8	77.4
	SS	14	22.6	22.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	10	16.1	16.1	16.1
	S	28	45.2	45.2	61.3
	SS	24	38.7	38.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	KS	12	19.4	19.4	19.4
	S	26	41.9	41.9	61.3
	SS	24	38.7	38.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	20	32.3	32.3	32.3
	S	32	51.6	51.6	83.9
	SS	10	16.1	16.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.2	3.2	3.2
	KS	20	32.3	32.3	35.5
	S	25	40.3	40.3	75.8
	SS	15	24.2	24.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	19.4	19.4	19.4
	S	34	54.8	54.8	74.2

SS	16	25.8	25.8	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	4.8	4.8	4.8
KS	8	12.9	12.9	17.7
S	32	51.6	51.6	69.4
SS	19	30.6	30.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	4.8	4.8	4.8
KS	21	33.9	33.9	38.7
S	25	40.3	40.3	79.0
SS	13	21.0	21.0	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Total X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	33	1	1.6	1.6	1.6
	35	5	8.1	8.1	9.7
	36	4	6.5	6.5	16.1
	37	2	3.2	3.2	19.4
	38	5	8.1	8.1	27.4
	39	10	16.1	16.1	43.5
	40	4	6.5	6.5	50.0
	41	11	17.7	17.7	67.7
	42	7	11.3	11.3	79.0
	43	7	11.3	11.3	90.3
	44	2	3.2	3.2	93.5
	45	3	4.8	4.8	98.4
	47	1	1.6	1.6	100.0
Total		62	100.0	100.0	

Kecerdasan Emosional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	12.9	12.9	12.9
	S	29	46.8	46.8	59.7
	SS	25	40.3	40.3	100.0
Total		62	100.0	100.0	

Kecerdasan Emosional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	9.7	9.7	9.7
	S	31	50.0	50.0	59.7
	SS	25	40.3	40.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Kecerdasan Emosional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	13	21.0	21.0	21.0
	S	34	54.8	54.8	75.8
	SS	15	24.2	24.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Kecerdasan Emosional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	10	16.1	16.1	16.1
	S	36	58.1	58.1	74.2
	SS	16	25.8	25.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Kecerdasan Emosional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	15	24.2	24.2	24.2
	S	28	45.2	45.2	69.4
	SS	19	30.6	30.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Kecerdasan Emosional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	10	16.1	16.1	16.1
	S	35	56.5	56.5	72.6
	SS	17	27.4	27.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Kecerdasan Emosional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	14.5	14.5	14.5
	S	33	53.2	53.2	67.7
	SS	20	32.3	32.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Kecerdasan Emosional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	12.9	12.9	12.9
	S	37	59.7	59.7	72.6
	SS	17	27.4	27.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Total X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	28	2	3.2	3.2	3.2
	29	5	8.1	8.1	11.3
	30	7	11.3	11.3	22.6
	31	7	11.3	11.3	33.9
	32	7	11.3	11.3	45.2
	33	7	11.3	11.3	56.5
	34	3	4.8	4.8	61.3
	35	7	11.3	11.3	72.6
	36	6	9.7	9.7	82.3
	37	7	11.3	11.3	93.5
	38	2	3.2	3.2	96.8
	39	2	3.2	3.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Kinerja Profesional Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	6.5	6.5	6.5
	S	24	38.7	38.7	45.2
	SS	34	54.8	54.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Kinerja Profesional Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	12.9	12.9	12.9
	S	20	32.3	32.3	45.2
	SS	34	54.8	54.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Kinerja Profesional Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	8.1	8.1	8.1
	S	36	58.1	58.1	66.1
	SS	21	33.9	33.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Kinerja Profesional Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	17.7	17.7	17.7
	S	42	67.7	67.7	85.5
	SS	9	14.5	14.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Kinerja Profesional Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	17.7	17.7	17.7
	S	30	48.4	48.4	66.1
	SS	21	33.9	33.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Kinerja Profesional Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	14.5	14.5	14.5
	S	24	38.7	38.7	53.2
	SS	29	46.8	46.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Kinerja Profesional Guru

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	4.8	4.8	4.8
	S	42	67.7	67.7	72.6
	SS	17	27.4	27.4	100.0
	Total	62	100.0	100	

Kinerja Profesional Guru

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	4.8	4.8	4.8
	S	39	62.9	62.9	67.7
	SS	20	32.3	32.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Kinerja Profesional Guru

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	11.3	11.3	11.3
	S	30	48.4	48.4	59.7
	SS	25	40.3	40.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

**Total_
Y**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	33	4	6.5	6.5	6.5
	34	2	3.2	3.2	9.7
	35	11	17.7	17.7	27.4
	36	2	3.2	3.2	30.6
	37	4	6.5	6.5	37.1
	38	5	8.1	8.1	45.2
	39	7	11.3	11.3	56.5
	40	11	17.7	17.7	74.2
	41	7	11.3	11.3	85.5
	42	4	6.5	6.5	91.9
	43	2	3.2	3.2	95.2
	44	3	4.8	4.8	100.0
Total		62	100.0	100.0	

Coefficients_a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.062	7.142		-.009	.993		
	Total_X1	.408	.128	.339	3.174	.002	.992	1.008
	Total_X2	.322	.109	.315	2.945	.005	.994	1.006
	Total_X3	.376	.109	.368	3.451	.001	.998	1.002

a. Dependent Variable: Total_Y

Coefficients_a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.062	7.142		-.009	.993
Total_X1	.408	.128	.339	3.174	.002
Total_X2	.322	.109	.315	2.945	.005
Total_X3	.376	.109	.368	3.451	.001

a. Dependent Variable: Total_Y

ANOVA_b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	194.633	3	64.878	10.054	.000a
Residual	374.286	58	6.453		
Total	568.919	61			

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

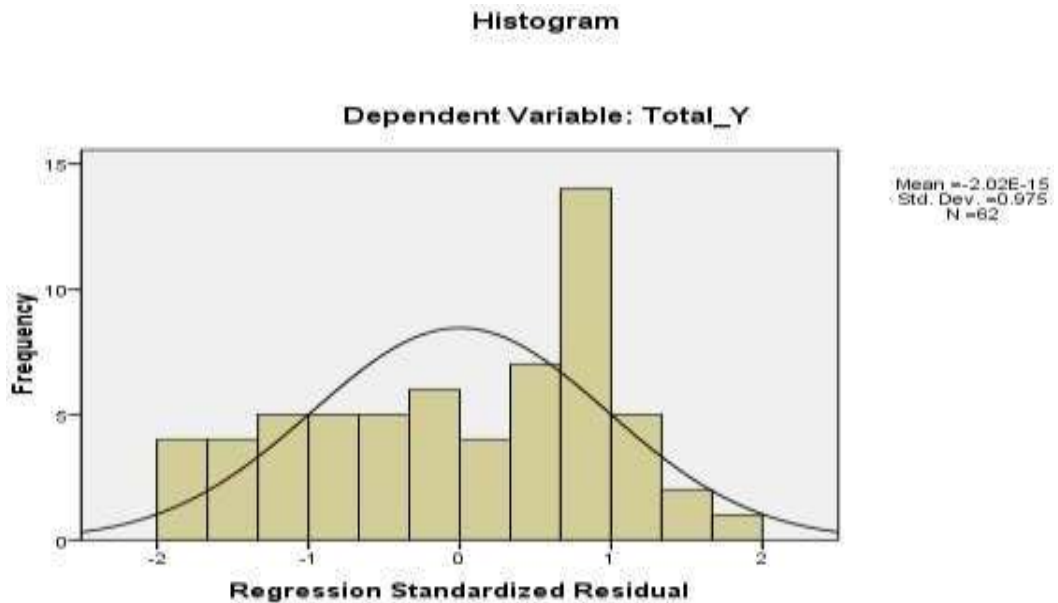
b. Dependent Variable: Total_Y

Model Summary_b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	.585 ^a	.342	.308	2.540	.342	10.054	3	58	.000	2.445

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

