

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA
ORGANISASI, DAN SARANA PRASARANA TERHADAP
KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DALAM
MENGIMPLEMENTASIKAN KURIKULUM
MERDEKA DI SMK NEGERI 1
PERCUT SEI TUAN**

TESIS

Oleh :

NETTI ERNI
NPM : 2120060001



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

PENGESAHAN TESIS

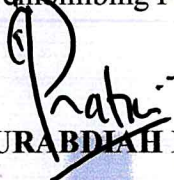
Nama : Netti Erni
Nomor Pokok Mahasiswa : 2120060001
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah,
Budaya Organisasi, dan Sarana Prasarana
Terhadap Kompetensi Profesional Guru dalam
Mengimplementasikan Kurikulum Merdeka di
SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan

Pengesahan Tesis

Medan, 22 September 2023

Komisi Pembimbing,

Pembimbing I



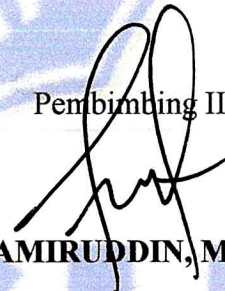
Dr. SRI NURABDIAH PRATIWI, M.Pd

Direktur,



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

Pembimbing II



Dr. AMIRUDDIN, M.Pd

Ketua Program Studi



**Assoc. Prof. Dr. INDRA
PRASETIA, S.Pd, M.Si,
CIQnR**

Unggul | Cerdas | Tanya

PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA ORGANISASI, DAN SARANAPRASARANA TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DALAM MENGIMPLEMENTASIKAN KURIKULUM MERDEKA DI SMK NEGERI 1 PERCUT SEI TUAN

Netti Erni
2120060001

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis Ini Telah Di Pertahankan Dihadapan Komisi Penguji Yang Dibentuk Oleh Program Pasca Sarjana Unversitas Muhammadiyah Sumatera Utara Dinyatakan Lulus Dalam Ujian Tesis Dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd)
Pada Hari Jumat, Tanggal 22 September 2023

Komisi penguji

1. **Prof. Dr. H. ELFRIANTO NST, S.Pd., M.Pd.** 1.
Ketua
2. **Assoc. Prof. Dr. INDRA PRASETIA, S.Pd,** 2.
M.Si, CIQnR
Sekretaris
3. **Dr. FAISAL RAHMAN DONGORAN, M.Si.** 3.
Anggota

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA ORGANISASI, DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DALAM MENGIMPLEMENTASIKAN KURIKULUM MERDEKA DI SMK NEGERI 1 PERCUT SEI TUAN

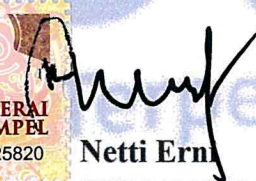
Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

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

Medan, 22 September 2023

Penulis,




Netti Ern
NPM. 2120060001

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA
ORGANISASI, DAN SARANA PRASARANA TERHADAP
KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DALAM
MENGIMPLEMENTASIKAN KURIKULUM
MERDEKA DI SMK NEGERI 1
PERCUT SEI TUAN**

Nett Erni^{*1}

*Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, Fakultas Pascasarjana, ,
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia*

Email :

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan sarana prasarana terhadap kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan. Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto* dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi sebanyak 150 orang dan Sampel 109 orang. Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi (Sig) variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) adalah hasil perhitungan yaitu $a = 3.478$ dan $b = 0.857$. Maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis 1 yaitu: $\hat{Y} = 3.478 + 0.857X_1$. Berdasarkan data nilai koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0.857. Hipotesis kedua, peroleh hasil perhitungan yaitu $a = 36.964$ dan $b = 1.618$ Dengan memasukkan harga a dan b ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis 1 yaitu: $\hat{Y} = 36.964 + 1.618 X_2$. Berdasarkan data nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 1.618. Hipotesis ketiga hasil perhitungan yaitu $a = 5.780$ dan $b = 1.194$ Dengan memasukkan harga a dan b ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis 1 yaitu: $\hat{Y} = 5.780 + 1.194 X_2$. Berdasarkan data nilai koefisien regresi sarana prasarana sebesar 1.194. hipotesis keempat hasil perhitungan yaitu $a = 44.398$, $b = 0.325$, $c = 1.192$, dan $d = 0.248$. Dengan memasukkan harga a , b , c , dan d ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda untuk hipotesis 4 yaitu: $\hat{Y} = 44.398 + 0.325X_1 + 1.192X_2 + 0.248 X_3$. Berdasarkan data nilai koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0.325, budaya organisasi sebesar 1.192.

Kata kunci : **Kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, sarana prasana, kompetensi profesional guru**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA
ORGANISASI, DAN SARANA PRASARANA TERHADAP
KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DALAM
MENGIMPLEMENTASIKAN KURIKULUM
MERDEKA DI SMK NEGERI 1
PERCUT SEI TUAN**

Nett Erni^{*1}

*Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, Fakultas Pascasarjana, ,
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia*

Email :

Abstrak

This study aims to determine the influence of the principal's leadership, organizational culture, and infrastructure on the professional competence of teachers at SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan. This research is an ex-post facto research using quantitative methods. The population of this study were all teachers at SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan, totaling 109 people. This research aims to determine the influence of the principal's leadership, organizational culture, and infrastructure on the professional competence of teachers at SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan. This research is ex-post facto research using quantitative methods. The population was 150 people and the sample was 109 people. Based on the results of the hypothesis testing analysis that has been carried out, the significance value (Sig) of the principal's leadership variable (X1) is the result of the calculation, namely $a = 3,478$ and $b = 0,857$. So a simple linear regression equation is obtained for hypothesis 1, namely: $\hat{Y} = 3,478 + 0,857X_1$. Based on data, the regression coefficient value for school principal leadership is 0.857. Second hypothesis. obtain the calculation results, namely $a = 36,964$ and $b = 1,618$. By entering the prices a and b into the regression equation, a simple linear regression equation is obtained for hypothesis 1, namely: $\hat{Y} = 36,964 + 1,618 X_2$. Based on data, the organizational culture regression coefficient value is 1.618. The third hypothesis resulting from the calculation is $a = 5,780$ and $b = 1,194$. By entering the prices a and b into the regression equation, a simple linear regression equation is obtained for hypothesis 1, namely: $\hat{Y} = 5,780 + 1,194 X_2$. Based on data, the regression coefficient value for infrastructure is 1,194. The fourth hypothesis calculation results are $a = 44,398$, $b = 0,325$, $c = 1,192$, and $d = 0,248$. By entering the prices a, b, c, and d into the regression equation, we obtain a multiple linear regression equation for hypothesis 4, namely: $\hat{Y} = 44,398 + 0,325X_1 + 1,192X_2 + 0,248 X_3$. Based on data, the regression coefficient value for principal leadership is 0.325, organizational culture is 1.192.

Keywords: Principal leadership, organizational culture, infrastructure, teacher professional competence

KATA PENGANTAR

Puji Syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat, taufik, hidayah dan inayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan Tesis ini yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Sarana Prasarana Terhadap Kompetensi Profesional Guru dalam Mengimplementasikan Kurikulum Merdeka di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan” yang secara akademis menjadi syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi.

Dalam penulisan tesis ini peneliti telah mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, peneliti mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof.Dr. Agussani, MAP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan kesempatan belajar pada Program Pascasarjana UMSU Medan.
2. Prof. Dr. Triono Eddy, SH M.Hum selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan masukan dan motivasi bagi proses penyelesaian tesis ini .
3. Bapak Assoc Prof. Dr. Indra Prasetya, SPd, M.Siselaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Muhammad. Isman, M. Hum. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Dr. Sri Nurabdiah Pratiwi, M.Pdselaku Dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan sepenuh hati serta arahan-arahan selama penulis menyusun tesis ini.
6. Bapak Dr. Amiruddin, M.Pd selaku Dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan sepenuh hati serta arahan-arahan selama penulis menyusun tesis ini.

7. Seluruh dosen dan staff Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengajaran dan pelayanan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan
8. Rekan-rekan seangkatan yang telah memberikan dukungan sepenuh hati selama perkuliahan hingga penulisan tesis ini
9. Bapak Usman Siregar, S.Pd selaku Kepala SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan yang telah memberikan ijin dan dukungan selama penulis melaksanakan penelitian.
10. Rekan-rekan sejawat di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan yang telah bersedia dengan sukarela menjadi bagian dari penelitian ini
11. Suami tercinta Sangkot Pulungan, dan anak-anak tersayang Sabrina Meylani Pulungan, Yasmin Aulia Pulungan, dan Afif Lhutfi Pulungan yang selalu memberikan doa-doa terbaik serta dukungan penuh selama penulis mengikuti perkuliahan hingga penyelesaian tesis ini.
12. Seluruh pihak yang telah berpartisipasi dalam penulisan tesis ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

Akhir kata penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Namun harapan penulis semoga Tesis ini bermanfaat kepada seluruh pembaca. Semoga kiranya Tuhan Yang Maha Esa memberkati kita semua. Amin.

Medan, 2023

Netti Erni
NPM. 2120060001

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	16
1.3. Pembatasan Masalah.....	17
1.4. Rumusan Masalah	18
1.5. Tujuan Penelitian	18
1.6. Manfaat Penelitian	19
II. TINJAUAN PUSTAKA	21
2.1. Landasan Teori.....	21
2.1.1. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	21
2.1.2. Budaya Organisasi	27
2.1.3. Sarana Prasarana	35
2.1.4. Kompetensi Profesional Guru	44
2.2. Penelitian Relevan	51
2.3. Kerangka Berpikir.....	52
2.3.1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Profesional Guru	53
2.3.2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kompetensi Profesional Guru	54
2.3.3. Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kompetensi Profesional Guru	55

2.4. Hipotesis Penelitian	55
III. METODE PENELITIAN	57
3.1. Pendekatan Penelitian	57
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	58
3.2.1. Tempat Penelitian	58
3.2.2. Waktu Penelitian	58
3.3. Populasi dan Sampel	59
3.3.1. Populasi	59
3.3.2. Sampel	60
3.4. Defenisi Konseptual	61
3.5. Defenisi Operasional Variabel	64
3.6. Teknik Pengumpulan Data	69
3.7. Teknik Analisis Data	70
3.7.1. Uji Instrumen	71
3.7.2. Uji Asumsi Klasik	74
3.7.3. Analisis Regresi Linear Berganda	75
3.7.4. Uji Hipotesis	76
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	79
4.1. Hasil Penelitian Penelitian	79
4.1.1. Deskripsi Karakteristik Responden	79
4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian	82
4.1.3. Hasil Pengujian Asumsi Klasik	88
4.1.3.1. Hasil Uji Normalitas	88
4.1.3.2. Hasil Uji Linearitas	90
4.1.3.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas	91
4.1.4. Hasil Analisis Regresi Berganda	93
4.1.5. Hasil Uji Hipotesis	95
4.1.5.1. Hasil Uji t (Pengaruh Secara Parsial)	95
4.1.5.2. Hasil Uji F (Pengaruh Secara Simultan)	98

4.1.5.3. Hasil Koefisien Determinasi.....	99
4.2. Pembahasan.....	100
4.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Profesional Guru	100
4.2.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Profesional Guru.....	102
4.2.3. Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kompetensi Profesional Guru.....	104
4.2.4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah , Budaya Organisasi, dan Sarana Prasarana Terhadap Kompetensi Profesional Guru ..	106
V. PENUTUP.....	107
5.1. Kesimpulan	107
5.2. Saran	110
DAFTAR PUSTAKA	111

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
1.1.	Perkembangan Kurikulum di Indonesia	2
1.2.	Daftar Guru Penggerak di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan.....	12
1.3.	Kondisi Perencanaan Pembelajaran di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan ...	14
3.1.	Tahapan Penelitian.....	59
3.2.	Defenisi Operasional Variabel.....	64
3.3.	Skala Likert.....	70
3.4.	Hasil Uji Validitas kepemimpinan kepala sekolah.....	72
3.5.	Hasil Uji Validitas budaya organisasi.....	
3.6.	Hasil Uji Validitas Sarana Prasarana	
3.7.	Hasil Uji Validitas kompetensi profesional guru	
3.8.	Hasil Uji Reliabilitas	73
4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	79
4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	80
4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan.....	81
4.4.	Intepretasi Skor Nilai Mean atau Rata-rata Variabel.....	82
4.5.	Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1).....	83
4.6.	Distribusi Frekuensi Skor Budaya Organisasi (X2).....	84
4.7.	Distribusi Frekuensi Skor Sarana Prasarana (X3).....	85
4.8.	Distribusi Frekuensi Skor Kompetensi Profesional (Y).....	87
4.9.	Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	88
4.10.	Hasil Uji Linearitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	90
4.11.	Hasil Uji Linearitas Variabel Budaya Organisasi	91
4.12.	Hasil Uji Linearitas Variabel Sarana Prasarana	91
4.13.	Hasil Analisis Regresi Berganda.....	93
4.14.	Hasil Uji t.....	95
4.15.	Hasil Uji F.....	98

4.16. Hasil Koefisien Determinasi	99
---	----

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
2.1.	Kerangka Berpikir	53
2.2.	Kerangka Konseptual	54
4.1.	Histogram Uji Normalitas	90
4.2.	P-Plot Uji Normalitas	90
4.3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Scatterplot</i>	93
4.4.	Kurva Hasil Uji t (X1)	97
4.5.	Kurva Hasil Uji t (X2)	98
4.6.	Kurva Hasil Uji t (X3)	99

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Halaman
1.	Angket.....	116
2.	Output Hasil Uji Instrumen.....	125
3.	Tabulasi Data Penelitian	138
4.	Output Deskripsi Variabel Penelitian.....	150
5.	Output Hasil Pengujian Asumsi Klasik.....	151
6.	Output Hasil Pengujian Hipotesis	153

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kualitas pembelajaran di Indonesia belum menunjukkan peningkatan yang signifikan dari tahun ke tahun. Bahkan masih jauh tertinggal dari negara-negara berkembang lainnya. Hal ini menyebabkan rendahnya kualitas para lulusan yang dihasilkan satuan pendidikan. Hasil studi menunjukkan bahwa 70% siswa berusia 15 tahun di Indonesia berada di bawah kompetensi minimum dalam memahami bacaan sederhana atau menerapkan konsep matematika dasar (PISA, 2018). Studi ini memperlihatkan terdapat kesenjangan yang begitu besar antarwilayah dan antarkelompok sosial-ekonomi dalam hal kualitas belajar. Hal ini semakin diperparah dengan adanya pandemi COVID-19 yang meluluhlantakkan system pendidikan di Indonesia. Guna mengatasi hal tersebut, Kemendikbudristek melakukan penyederhanaan kurikulum dalam kondisi khusus (kurikulum darurat) sebagai implikasi penyebaran Covid-19 yang menyebabkan dampak yang berbeda-beda di setiap daerah maupun di setiap satuan pendidikan. Hal ini dilakukan untuk memitigasi ketertinggalan pembelajaran (*learning loss*) pada masa pademi. Hasilnya, dari 31,5% sekolah yang menggunakan kurikulum darurat menunjukkan, penggunaan kurikulum darurat dapat mengurangi dampak pandemi sebesar 73% (literasi) dan 86% (numerasi).

Dalam suatu sistem pendidikan, kurikulum itu harus bersifat dinamis dan selalu di lakukan perubahan dan pengembangan, agar dapat mengikuti perkembangan dan tantangan zaman. Meskipun demikian, perubahan dan pengembangannya harus di lakukan secara sistematis, terarah, serta tidak asal berubah. Sejak Indonesia merdeka pada 1945, kurikulum pendidikan nasional telah mengalami banyak perubahan. Perubahan dan penyempurnaan kurikulum ini dilakukan untuk mengikuti perkembangan dan tantangan zaman.

Tabel 1.1. Perkembangan Kurikulum di Indonesia

No	Nama Kurikulum	Tahun
1	Rencana Pelajaran	1947
2	Rencana Pelajaran Terurai	1952
3	Rencana Pendidikan	1964
4	Kurikulum 1968	1968
5	Kurikulum 1975	1975
6	Kurikulum CBSA	1984
7	Kurikulum 1994	1994
8	Suplemen Kurikulum 1999	1999
9	Kurikulumm KTSP	2006
10	Kurikulum K-13	2013
11	Kurikulum Darurat/Kondisi Khusus	2020
12	Kurikulum Prototipe	2021
13	Kurikulum Merdeka	2022

Sumber : Kemendikbudristek, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dalam kurun waktu 3 tahun sejak tahun 2020 terjadi tiga kali perubahan kurikulum di Indonesia. Hal ini merupakan implikasi maupun dampak akibat penyebaran Pandemi Covid-19. Pandemi Covid-19 mampu menghancurkan sistem pendidikan di Indonesia. Kondisi setiap daerah maupun setiap satuan pendidikan di Indonesia berbeda-beda pasca disrupsi pandemi tersebut, sehingga dibutuhkan sebuah sistem

pendidikan yang berpusat pada kebutuhan dan kondisi satuan pendidikan di setiap daerah. Kondisi tersebut melahirkan sebuah kebijakan Kemendikbudristek yakni memberikan kebebasan kepada setiap satuan pendidikan untuk menyederhanakan kurikulum sesuai dengan kebutuhan satuan pendidikan tersebut. Kurikulum ini disebut kurikulum darurat (kurikulum kondisi khusus).

Melandainya pandemi Covid-19 pada tahun 2021, Kemendikbudristek meluncurkan kurikulum Prototipe yang mulai digunakan pada akhir tahun ajaran 2021/2022, yang merupakan lanjutan dari kurikulum masa khusus pandemi Covid-19 atau kurikulum darurat. Hal ini terbukti efektif dalam mengejar ketertinggalan pembelajaran siswa yang vakum selama lebih dari 2 tahun.

Seiring dengan terbuktinya efektivitas kurikulum dalam kondisi khusus, semakin menguatkan pentingnya perubahan rancangan dan strategi implementasi kurikulum secara lebih komprehensif. Dalam pemulihan pembelajaran, setiap satuan pendidikan diberikan kebebasan untuk menentukan kurikulum yang akan digunakan. Kemendikbudristek (2022) meluncurkan Kurikulum Merdeka sebagai salah satu kurikulum alternatif atau pilihan bagi satuan pendidikan. Sehingga ada 3 kurikulum yang dapat dipilih oleh satuan pendidikan yakni Kurikulum 2013, Kurikulum Darurat (kurikulum 2013 yang disederhanakan), dan Kurikulum Merdeka.

Kurikulum Merdeka (yang sebelumnya disebut sebagai kurikulum prototipe) dikembangkan sebagai kerangka kurikulum yang lebih fleksibel, sekaligus

berfokus pada materi esensial dan pengembangan karakter dan kompetensi peserta didik. Karakteristik utama dari kurikulum ini yang mendukung pemulihan pembelajaran adalah 1) pembelajaran berbasis proyek untuk pengembangan soft skills dan karakter sesuai profil pelajar Pancasila, 2) fokus pada materi esensial sehingga ada waktu cukup untuk pembelajaran yang mendalam bagi kompetensi dasar seperti literasi dan numerasi, dan 3) fleksibilitas bagi guru untuk melakukan pembelajaran yang terdiferensiasi sesuai dengan kemampuan peserta didik dan melakukan penyesuaian dengan konteks dan muatan lokal.

Kurikulum Merdeka tidak dilaksanakan secara serentak dan masif, hal ini sesuai kebijakan dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikburistek) yang memberikan keleluasaan kepada satuan pendidikan dalam mengimplementasikan kurikulum. Salah satu program yang mendukung Implementasi Kurikulum Merdeka (IKM) adalah Sekolah Menengah Kejuruan Pusat Keunggulan (SMK-PK). Dalam program ini, Kemendikburistek memberikan dukungan dalam Implementasi Kurikulum Merdeka (IKM). Dari program SMK-PK tersebut didapatkan pengalaman yang baik dalam mengimplementasikan Kurikulum Merdeka sehingga menjadi praktik baik dan konten pembelajaran dari IKM pada SMK-PK teridentifikasi dengan baik dan dapat menjadi pembelajaran bagi satuan pendidikan lainnya.

Berdasarkan karakteristik utama kurikulum merdeka, para guru dituntut memiliki kompetensi serta kemampuan-kemampuan lainnya dalam mengimplementasikan Kurikulum Merdeka. Salah satu kompetensi guru yang sangat perlu untuk ditingkatkan adalah kompetensi profesional guru. Menurut

Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen pasal 10 ayat (1) kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi profesional ialah kemampuan seorang guru dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik sesuai dengan standar nasional pendidikan. Kompetensi profesional menyangkut kemampuan, keahlian, kecakapan dasar tenaga pendidik yang harus dikuasai dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Salah satu cakupan kompetensi profesional guru adalah penguasaan terhadap materi kurikulum mata pelajaran.

Guru adalah pendidik profesional yang tujuan utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, serta memberikan penilaian terhadap peserta didik (Supardi, 2016). Guru harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Artinya, guru bukan hanya mentransfer pemahaman saja, namun lebih dalam maknanya berusaha menanamkan nilai-nilai kebenaran, dan menjadi pembimbing guna mencapai kesuksesan dalam belajar, meskipun tidak jarang hasilnya dinilai belum optimal (Haudi, 2022:119). Seiring dengan kemajuan teknologi informasi yang berkembang pesat, guru tidak lagi hanya bertindak sebagai penyaji informasi, tetapi juga harus mampu bertindak sebagai fasilitator, motivator, dan pembimbing yang lebih banyak memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mencari dan mengolah sendiri informasi. Hal ini sangat perlu dilakukan guna mewujudkan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik dalam upaya mengimplementasikan kurikulum merdeka.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan kompetensi profesional guru. Penelitian sebelumnya terkait dengan kompetensi profesional guru dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan sarana prasarana. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sri Hastuti, dkk, (2021) diketahui bahwa secara parsial variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Masanah, dkk (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional guru. Adapun sarana prasarana berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lusita Tresnani, dkk (2017).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dan wewenang kepala sekolah untuk mempengaruhi, menggerakkan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu memberdayakan seluruh potensi yang ada di sekolah dengan optimal sehingga guru, staf, dan pegawai lainnya merasa ikut terlibat dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang ditentukan oleh sekolah (Priansa dan Somad, 2014: 186). Sementara menurut Mulyasa (2013:115) beberapa aspek dalam kepemimpinan kepala sekolah sebagai upaya peningkatan kompetensi profesional guru adalah kepribadian, pengetahuan, pemahaman terhadap visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Peran kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi tentu sangat mempengaruhi pemecahan masalah-masalah yang sedang dihadapi oleh para guru khususnya

dalam mengikuti program guru penggerak sebagai pemimpin pembelajaran dalam mengimplementasikan kurikulum Merdeka. Wahyudi (2009:29) menyatakan bahwa terciptanya kompetensi guru yang profesional di sekolah membutuhkan dukungan peran kepala sekolah yang kompeten. Kompetensi profesional guru dapat ditingkatkan jika kepala sekolah menjalankan kepemimpinannya secara totalitas. Dalam menjalankan tugasnya sebagai pimpinan sekolah, kepala sekolah harus memiliki kiat khusus dalam meningkatkan kompetensi gurusehingga kompetensi profesional guru dalam mengalami peningkatan secara signifikan dan berdampak positif terhadap peningkatan hasil belajar siswa.

Guru dalam menjalankan tugas dan kewajiban sehari-hari, sering muncul sebuah kekhawatiran ketika berhadapan langsung dengan berbagai persoalan baik terhadap siswa sebagai subjek pembelajaran, maupun terhadap rekan sesama guru. Kekhawatiran tersebut adalah dukungan dari pimpinan sekolah, yakni kepala sekolah. Dalam hal ini, dukungan kepala sekolah tersebut adalah (1) melakukan sosialisasi program guru penggerak, (2) memfasilitasi calon guru penggerak yang berkenaan dengan strategi, target, maupun capaian-capaian yang akan diterapkan di sekolah, (3) mengajak seluruh warga sekolah untuk mendukung program guru penggerak, dan (4) membuka kesempatan kepada guru lain untuk mengikuti jejak guru penggerak pada edisi berikutnya.

Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru juga dapat dilakukan melalui pelatihan penyusunan modul ajar, penerapan pembelajaran berpusat pada siswa, mengarahkan guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan peningkatan kompetensi profesional yang banyak disediakan

oleh lembaga-lembaga pelatihan baik secara offline maupun secara online. Dukungan dan peran kepemimpinan kepala sekolah tersebut akan menjadi sebuah motivasi bagi para guru untuk terus berkarya dan tentunya kekhawatiran para guru juga dengan sendirinya akan hilang. Sallis dalam Syakir & Pardjono (2015) menyatakan bahwa aspek penting dari kepemimpinan dalam pendidikan adalah bagaimana memberdayakan para guru dan memberi mereka wewenang yang luas untuk meningkatkan pembelajaran para pelajar. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam memberdayakan dan memberi wewenang kepada guru akan mempengaruhi kompetensi profesional guru tersebut. Pernyataan-pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Deni Wijayani (2017), Taufik Banani (2017), Rusneli, dkk (2018), Sri Hastuti (2021), Haudi, dkk (2022), yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional guru. Namun demikian, Syakir dan Pardjono (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh positif terhadap kompetensi guru.

Selain kepemimpinan kepala sekolah, faktor lain yang dapat mempengaruhi kompetensi profesional guru adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar, nilai-nilai, keyakinan, perilaku yang dipegang teguh, dianut serta dikembangkan secara terus menerus dalam berbagai tantangan dan permasalahan yang muncul di dalam organisasi sekolah yang melibatkan kepala sekolah, guru, karyawan sekolah, siswa dan orang tua siswa (Robbins dalam Purwo Cahyono, 2013:178). Budaya organisasi di sekolah ditandai dengan adanya norma-norma yang berisi tentang standar perilaku dari seluruh

wargasekolah, baik siswa maupun guru. Berkenaan dengan standar perilaku guru, berkaitan erat dengan standar kompetensi yang harus dimiliki guru, yang akan menopang terhadap kinerjanya, salah satunya adalah kompetensi profesional guru. Komitmen guru dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya tidak akan terlepas dari budaya organisasi yang ada di sekolah. Halpin dan Croft dalam Alfian (2019) mengatakan bahwa apabila sekolah mempunyai budaya organisasi atau iklim kerja yang positif dan kondusif guru-guru akan merasa lebih nyaman dan mempunyai keyakinan serta dalam keadaan gembira; guru tidak akan merasa tertekan dan memberikan fokus kepada pembelajaran. Dalam hal ini, dengan dukungan budaya organisasi yang baik, guru akan nyaman dan yakin untuk meningkatkan kompetensinya demi memberikan pembelajaran yang maksimal kepada siswa.

Menurut McGregor dalam Robbins (2002) pada dasarnya seseorang bersifat negatif diberi nama teori X dan yang lainnya bersifat positif diberi nama teori Y. Lebih lanjut, Robbins (2007) menyebutkan bahwa dua komponen budaya organisasi yaitu inisiatif individual dan toleransi tindakan berisiko dengan indikator kadar kebebasan, tanggung jawab atas inisiatif, peluang/kesempatan berinisiatif, dorongan untuk agresif, dorongan untuk inovatif, dan berani menanggung risiko membentuk guru untuk berperilaku menurut teori Y daripada teori X, sehingga kuatnya perilaku berdasarkan teori Y yang muncul dalam budaya organisasi di sekolah mengarahkan mental positif guru untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya. Maka budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap kompetensi profesional guru.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Purwo Cahyono (2013), Masanah, dkk (2019), dan Muchroji, dkk (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional guru.

Selain kedua faktor tersebut, sarana prasarana juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi profesional guru. Menurut Permendiknas Nomor 40 Tahun 2008 tentang Standar Sarana dan Prasarana untuk SMK/MAK, sarana adalah perlengkapan pembelajaran yang dapat dipindah-pindah, sedangkan prasarana adalah fasilitas dasar untuk menjalankan fungsi SMK/MAK. Sarana prasarana merupakan faktor pendukung yang dapat berkontribusi secara maksimal dalam peningkatan kompetensi profesional guru. Seperti yang telah dijelaskan di awal, bahwa kompetensi profesional guru sangat berkaitan erat dalam seluruh proses pembelajaran, diantaranya adalah penguasaan materi pembelajaran, penguasaan standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran, serta mengembangkan materi pembelajaran. Sementara menurut Yamin (2010), beberapa hal yang perlu dikembangkan dalam menunjang pembelajaran diantaranya: 1) perpustakaan, 2) sarana penunjang kegiatan kurikulum, dan 3) prasarana dan sarana kegiatan ekstrakurikuler dan mulok. Hal ini menunjukkan bahwa sarana prasarana merupakan faktor yang secara langsung dapat mempengaruhi kompetensi profesional guru dalam pembelajaran. Pendapat ini juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lusiana Tresnani, dkk (2017), dan Vitalia & Ichsan (2018) menyatakan bahwa sarana prasarana berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi profesional guru.

SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang merupakan salah satu sekolah yang mengikuti program SMK Pusat Keunggulan (SMK-PK). Sebagai salah satu SMK-PK, sekolah ini dituntut untuk menciptakan pemimpin-pemimpin pembelajaran yang menerapkan merdeka belajar melalui implementasi Kurikulum Merdeka. Berbagai upaya sudah dilakukan sejak sekolah ini mengikuti program SMK Pusat Keunggulan. Salah satu strategi yang dilakukan kepala sekolah adalah melakukan sosialisasi dan *workshop* tentang guru penggerak sebagai pemimpin pembelajaran masa depan.

Pada faktor budaya organisasi, SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan telah mengembangkan, melestarikan, dan mewariskan nilai-nilai budaya kepada para guru dan siswa, termasuk nilai-nilai karakter yang terkandung dalam nilai budaya tersebut. Salah satu contoh yang dapat dilihat langsung adalah sebuah poster yang ditempelkan di tembok sekolah yang berisi tulisan “20 Nilai Akhlak Mulia”. Adapun 20 nilai akhlak tersebut adalah jujur, pantang menyerah, tanggung jawab, ikhlas, adil, kreatif, rendah hati, berpikir positif, kerja keras, kasih sayang, mandiri, kerja keras, disiplin, cinta damai, santun, toleransi, percaya diri, pengendalian emosi, dan hemat. Secara keseluruhan, nilai-nilai akhlak tersebut tidak lepas dari diri seorang guru. Nilai-nilai budaya tersebut mencerminkan bagaimana seorang guru yang memiliki kompetensi profesional terbentuk melalui sebuah pembiasaan berdasarkan budaya organisasi yang ada di sekolah tersebut.

Seiring dengan pelaksanaan hal-hal tersebut, SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan juga melakukan pembenahan pada seluruh infrastruktur termasuk sarana prasarana yang memiliki peran penting dalam mendukung terwujudnya SMK Pusat

Keunggulan. Berdasarkan hasil observasi langsung di lapangan, pembenahan sarana prasarana dilakukan dengan melakukan perbaikan pada beberapa sarana prasarana yang dalam kondisi kurang baik.

Kompetensi profesional guru merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki oleh setiap guru SMK-PK untuk mensukseskan implementasi Kurikulum Merdeka. Berdasarkan data yang diperoleh, kompetensi profesional guru dalam mengimplementasikan Kurikulum Merdeka masih tergolong rendah. Rendahnya kompetensi profesional guru tidak terlepas dari peranan kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini dapat dilihat pada jumlah guru penggerak pada sekolah tersebut, seperti disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1.2. Daftar Guru Penggerak di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan

No	Nama Guru Penggerak	Angkatan
1	Indah Hariyani Widiastuti	IV
2	Farida Hanum	IV
3	Winner Macson Pandiangan	IV
4	Hazmi Bobby Zuhdi Nasution	IV
5	Nani Indriani Rangkuti	IV
6	Dorista Silaban	VII

Sumber : Dokumentasi SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah guru penggerak di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan sejak angkatan IV adalah 6 orang. Seperti diketahui bahwa angkatan guru penggerak pada SMK-PK dimulai pada angkatan IV. Jumlah ini masih sangat jauh dari harapan mengingat jumlah guru di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan adalah 150 orang. Rendahnya jumlah guru penggerak ini disebabkan oleh rendahnya peran kepemimpinan kepala sekolah dalam berbagai

hal, diantaranya (1) rendahnya dukungan kepala sekolah terhadap minat para guru untuk menjadi seorang guru penggerak; (2) kurangnya motivasi dari kepala sekolah; (3) minimnya sosialisasi guru penggerak oleh kepala sekolah; (4) rendahnya manajemen waktu bagi para guru untuk mengikuti program guru penggerak; dan (5) minimnya pelatihan-pelatihan peningkatan kompetensi profesional guru yang dilakukan. Jika hal ini dibiarkan, maka program SMK Pusat Keunggulan yang telah diikuti akan terkesan sia-sia karena akan memberikan dampak yang biasa saja seperti sebelumnya.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, disinyalir bahwa masih banyak guru yang belum sepenuhnya menempatkan pekerjaannya sebagai sebuah profesi. Bahkan guru yang sudah bersertifikasi belum melaksanakan tugas-tugasnya secara profesional dengan bersungguh-sungguh. Hal ini dapat dilihat dalam bidang bidang tugas mengajar sehari-hari dimana masih ada guru yang mengajar dengan kemampuan yang kurang memadai, persiapan pembelajaran yang belum maksimal, penguasaan bahan ajar masih kurang, pemilihan dan penggunaan metode pembelajaran yang tidak variatif, kurang maksimal dalam merangsang dan memotivasi siswa untuk terlibat aktif dalam pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang masih berpusat pada guru, serta rendahnya kemampuan dalam pemanfaatan Teknologi Informasi dalam proses pembelajaran. Beberapa fakta tersebut merupakan unsur-unsur penting yang harus ditingkatkan guna keberhasilan Implementasi Kurikulum Merdeka.

Selain sebagai guru penggerak, kompetensi profesional guru dalam mengimplementasikan kurikulum merdeka juga ditandai dengan kemampuan guru

dalam menyusun modul ajar sebagai bentuk perencanaan pembelajaran. Guru dapat mengembangkan modul ajar sesuai dengan kebutuhan belajar peserta didik, atau memodifikasi sesuai dengan karakteristik daerah, satuan pendidik, dan peserta didik. Guru yang menggunakan modul ajar tidak perlu lagi menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Namun guru yang belum mampu menyusun atau mengembangkan modul ajar, boleh menggunakan RPP. Dalam hal ini, guru dituntut untuk lebih menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan, menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar, mengembangkan materi pembelajaran, dan memanfaatkan teknologi informasi agar mampu menyusun atau mengembangkan modul ajar. Tuntutan-tuntutan tersebut merupakan bagian maupun indikator dari kompetensi profesional guru.

Tabel 1.3. Kondisi Perencanaan Pembelajaran di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan

No	Perencanaan Pembelajaran	Jumlah	Persentase
1	Modul Ajar	65	43.3%
2	RPP	85	56.7%
Jumlah		150	100%

Sumber : Dokumentasi SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan, 2022

Berdasarkan tabel 1.3. di atas diketahui bahwa jumlah guru yang menggunakan modul ajar di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan adalah sebanyak 65 orang (43,3%), sedangkan guru yang masih menggunakan RPP adalah sebanyak 85 orang (56.7%) Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru dalam mengimplementasikan kurikulum merdeka di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan masih sangat rendah. Minimnya peran kepemimpinan kepala sekolah dalam

menyediakan pelatihan-pelatihan penyusunan modul ajar menjadi salah satu penyebab rendahnya kemampuan guru dalam menyusun maupun memodifikasi modul ajar.

Selain faktor kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi profesional guru. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa orang guru yang tidak lulus seleksi guru penggerak, bahwa sebagian besar guru lebih berfokus pada kegiatan-kegiatan yang merupakan implikasi dari regulasi-regulasi pendidikan yang selalu *ter-update* dalam 2 tahun terakhir. Hal ini menyebabkan para guru cenderung mengabaikan budaya organisasi yang selama ini diterapkan dengan baik. Beberapa fenomena yang ditemukan berkaitan dengan rendahnya penerapan budaya organisasi oleh guru diantaranya (1) kecenderungan guru tidak mampu memandang waktu secara hakiki, hal ini disebabkan oleh banyaknya jadwal workshop maupun webinar secara virtual sehingga guru kewalahan membagi waktunya; (2) kecenderungan guru melanggar peraturan sekolah yang ditandai dengan keterlambatan tiba di sekolah maupun di kelas; (3) keyakinan guru tentang pencapaian siswa semakin memudar menyusul sistem pendidikan yang belum sepenuhnya pulih pasca disrupsi pandemi Covid-19. Kecenderungan-kecenderungan ini perlahan tapi pasti akan melahirkan guru-guru yang tidak memiliki kompetensi profesional jika ditinjau dari aspek budaya organisasi, yang tentu akan berpengaruh terhadap proses pembelajaran dan berdampak pada kualitas lulusan yang dihasilkan.

Selain faktor kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi, sarana prasarana merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kompetensi profesional guru. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, ditemukan beberapa sarana dan prasarana dalam kondisi kurang baik, seperti kondisi kamar mandi yang kurang bersih, peralatan bengkel yang tidak tertata dengan rapi, beberapa prasarana pada ruang laboratorium belum memadai, prasarana pendukung pada beberapa bengkel teknik jaringan listrik masih kurang, peralatan praktik pada bagian Teknik Pemesinan dalam kondisi kurang baik, jaringan *wi-fi* sering mengalami gangguan, dan beberapa kerusakan pada peralatan olahraga.

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah serta berbagai fenomena yang terjadi, penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut apakah faktor kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan sarana prasarana akan mempengaruhi kompetensi profesional guru dalam mengimplementasikan kurikulum merdeka di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan. Selanjutnya penelitian tersebut akan dituangkan dalam laporan Usulan Proposal Tesis dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Sarana Prasarana Terhadap Kompetensi Profesional Guru dalam Mengimplementasikan Kurikulum Merdeka di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

- 1) Jumlah guru penggerak sangat minim

- 2) Rendahnya minat para guru menjadi guru penggerak akibat faktor umur
- 3) Kurangnya motivasi dari kepala sekolah
- 4) Rendahnya kompetensi profesional guru
- 5) Guru tidak memiliki waktu yang cukup untuk mengikuti pelatihan guru penggerak
- 6) Minimnya sosialisasi pentingnya peningkatan kompetensi profesional guru dalam mengimplementasikan kurikulum merdeka
- 7) Kelengkapan sarana prasarana pendukung IKM belum memadai secara optimal
- 8) Guru yang mampu menyusun dan mengembangkan modul ajar sangat rendah
- 9) Masih banyak guru cenderung tidak memandang waktu secara hakiki
- 10) Masih banyak guru yang cenderung melanggar peraturan sekolah
- 11) Masih banyak guru yang tidak memiliki keyakinan tentang pencapaian siswa akibat sistem pendidikan yang belum sepenuhnya pulih

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang dan identifikasi masalah, ditemukan banyak masalah dalam kompetensi profesional guru, oleh karena itu perlu dilakukan pembatasan masalah. Adapun alasan objektif yang digunakan sebagai dasar pembatasan masalah adalah untuk menentukan permasalahan yang relevan dengan topik penelitian ini. Selain itu, keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya yang diperlukan untuk penelitian merupakan alasan subjektif yang digunakan sebagai dasar pembatasan penelitian.

Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan yang diduga dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan kelengkapan sarana prasarana di sekolah tersebut

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dipaparkan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan ?
- 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan ?
- 3) Apakah sarana prasarana berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan ?
- 4) Apakah kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan sarana prasarana berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan ?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- 1) Untuk mengetahui Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan.
- 2) Untuk mengetahui Pengaruh budaya organisasi terhadap kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan.

- 3) Untuk mengetahui Pengaruh sarana prasarana terhadap kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan.
- 4) Untuk mengetahui Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan sarana prasarana terhadap kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan.

1.6. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian dan teori tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kompetensi profesional guru pada jenjang Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

2) Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Bagi Kepala Sekolah

Menjadi sumbangan pemikiran maupun referensi dalam upaya peningkatan kompetensi profesional guru, khususnya dalam memaksimalkan pengimplementasian kurikulum merdeka.

b. Bagi Kepala Dinas Pendidikan

Memberikan gambaran nyata di lapangan tentang proses implementasi kurikulum merdeka pada aspek kompetensi profesional guru, sehingga dinas pendidikan diharapkan memberikan perhatian, dukungan, dan bantuan dalam meningkatkan kompetensi profesional guru.

c. Bagi Guru

Sebagai masukan untuk lebih termotivasi dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya, baik di lingkungan sekolah, maupun secara mandiri, dalam mensukseskan program merdeka belajar dan peningkatan kualitas pendidikan.

d. Bagi Bidang Keilmuan

Sebagai kontribusi bagi bidang keilmuan dalam pengembangan pengetahuan tentang kompetensi profesional guru.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Seorang pemimpin dikatakan berhasil apabila memahami keberadaan sebuah organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan sebagai orang yang paling bertanggungjawab dalam memimpin organisasi tersebut. Pemimpin adalah orang yang paling berorientasi hasil, dimana hasil tersebut akan diperoleh jika pemimpin mengetahui apa yang dinginkannya, (Priansa dan somad, 2014:185). Kepemimpinan ialah ilmu dan seni memengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Usman, 2014:312). Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Mulyasa, 2012:107). Menurut Pertiwi (dalam Haudi et.al, 2022:119) kepemimpinan diartikan sebuah tahapan untuk mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam upaya mencapai tujuan dalam kondisi tertentu. Sedangkan Maemonah (dalam Haudi et.al, 2022:119) berasumsi bahwa kepemimpinan ialah rangkaian upaya dalam mempengaruhi orang untuk melaksanakan suatu tugas dengan ikhlas dalam mencapai tujuan bersama.

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam menggerakkan roda kegiatan sekolah dalam upaya-upaya mencapai tujuan. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, yang bertanggung jawab penuh terhadap perkembangan sekolah yang

dipimpinnya. Dengan kata lain, kepala sekolah adalah orang yang berada di garis terdepan pada tingkat operasional yang mengkoordinasikan upaya peningkatan-peningkatan mutu pendidikan. Kepala sekolah merupakan salah satu struktur terpenting dalam organisasi kependidikan formal, kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan memberikan dampak positif dan perubahan yang baik dalam sistem pendidikan di sekolah, (Mulyasa, 2012:52). Kepala sekolah dalam perannya sebagai pemimpin di sekolah selalu berusaha untuk menimbulkan kesadaran dalam diri seluruh personil sekolah, bahwa maju mundurnya sebuah lembaga pendidikan tidak hanya didasarkan kepada peran kepala sekolah sebagai pimpinan lembaga, akan tetapi perubahan tersebut terjadi apabila seluruh personil sekolah berperan secara aktif dalam pelaksanaan proses pendidikan di dalam sekolah, sehingga tujuan didirikannya sekolah tersebut dapat berkembang secara sempurna sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh lembaga itu sendiri, (Rusneli, et.al, 2018:3).

Menyikapi kebijakan desentralisasi pendidikan dalam konteks paradigma baru pendidikan yang ditandai dengan kompetensi global yang sangat ketat dan tajam, perlu dilakukan perubahan paradigma kepemimpinan pendidikan, terutama dalam pola hubungan atasan-bawahan yang bersifat hieraktis-komando, seringkali menempatkan bawahan sebagai objek. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan kepemimpinan yang prima demi organisasi yang dipimpinnya (Sutisna dalam Iwa Kuswaeri, 2016:2). Untuk itu, seorang kepala sekolah perlu memiliki model kepemimpinan yang dinamakan kepemimpinan pendidikan yang memiliki berbagai perspektif, yakni : (1) adanya visi dan simbol,

(2) *management by walking about*, (3) *for the kids* (dekat dengan pelanggan), (4) adanya otonomi dan inovasi, (5) membangun rasa kekeluargaan dalam komunitas, dan (6) adanya keinginan yang kuat, intensitas dan antusiasme (Peters dan Austin dalam Iwa Kuswaeri, 2016:2).

Mulyasa (2013:17) mengemukakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam menerapkan manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif, dan akuntabel. Priansa dan Somad (2014:186) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu memberdayakan seluruh potensi yang ada di sekolah dengan optimal sehingga guru, staf, dan pegawai lainnya merasa ikut terlibat dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang ditentukan oleh sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan berdampak pada peningkatan kompetensi profesional guru sebagai dampak pembinaan dan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Dalam menerapkan perannya sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah tidak terlepas dari beberapa teori kepemimpinan yang menggambarkan perilaku dan sifat seorang pemimpin serta menggambarkan bagaimana seseorang menjadi pemimpin. Michael Tomy (2017:26-29) menjabarkan beberapa teori kepemimpinan tersebut sebagai berikut :

- 1) Teori Sifat

Menurut Michael Tomy (2017:26) teori ini lebih menekankan pada sifat-sifat umum yang dimiliki pemimpin yang dibawa sejak lahir. Menurut teori ini, hanya

individu yang memiliki sifat-sifat tertentu yang bisa menjadi pemimpin. Darf (dalam Michael, 2017:26) menyatakan bahwa ada tiga sifat penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu kepercayaan diri, kejujuran, dan integritas.

2) Teori Perilaku

Teori ini lebih berfokus pada tindakan yang dilakukan pemimpin daripada memperhatikan atribut yang melekat pada diri seorang pemimpin. Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seseorang ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok (Michael, 2017:26).

3) Teori Situasional

Teori ini mengatakan bahwa pembawaan yang harus dimiliki seorang pemimpin berbeda-beda, tergantung dari situasi yang sedang dihadapi. Hersey dan Blanchart (dalam Michael Tomy, 2017:27) mengatakan bahwa bawahan memiliki tingkat kesiapan dan kematangan yang berbeda, sehingga pemimpin harus menyesuaikan model kepemimpinannya agar sesuai dengan situasi kesiapan dan kematangan bawahan.

4) Teori Jalan-Tujuan

Nilai strategis dan keefektifan seorang pemimpin didasarkan pada kemampuannya dalam menimbulkan kepuasan dan motivasi anggotanya dengan penerapan hadiah. Tugas pemimpin dalam teori ini adalah bagaimana bawahan bisa mendapatkan hadiah atas kinerjanya dan bagaimana seorang pemimpin menjelaskan dan mempermudah jalan menuju hadiah tersebut (Fread Fiedler, dalam Michael, 2017:27).

5) Teori Kharismatik

Menurut Michael Tomy (2017:29) bahwa seseorang menjadi pemimpin karena mempunyai karisma (pengaruh) yang besar. Pemimpin yang bertipe kharismatik biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar. Konsep kepemimpinan kharismatik ini banyak bersumber dari ajaran agama dan sejarah Yunani Kuno.

Esensi kemerdekaan berpikir dalam konteks Merdeka Belajar, harus didahului oleh para guru sebelum mereka mengajarkannya pada peserta didik. Dalam kompetensi guru di level apapun, tanpa ada proses penerjemahan dari kompetensi dasar dan kurikulum yang ada, maka tidak akan pernah ada pembelajaran yang terjadi, (Nadiem dalam Mustaghfiroh, 2020:145). Hal ini semakin menguatkan betapa pentingnya fungsi-fungsi kepemimpinan kepala sekolah dijalankan dengan baik. Shulhan (2013:68) menyatakan bahwa fungsi pokok kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai berikut :

- 1) Fungsi instruktif merupakan fungsi yang bersifat komunikasi dua arah, pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, kapan, dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.
- 2) Fungsi konsultatif yakni bersifat komunikasi dua arah yaitu menetapkan keputusan dan konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan.
- 3) Fungsi partisipatif mengenai keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

- 4) Fungsi delegasi dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat dan menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.
- 5) Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama yang diinginkan.

Dalam proses penerapan fungsi-fungsi tersebut, terdapat beberapa indikator yang dapat dijadikan sebagai ukuran ketercapaian kepemimpinan kepala sekolah. Mulyasa (2013:115) menyatakan bahwa indikator kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah sebagai berikut :

- 1) Kepribadian, diantaranya jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan.
- 2) Pengetahuan, diantaranya memahami kondisi tenaga kependidikan, memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, menerima masukan, saran, dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kemampuannya.
- 3) Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah, diantaranya mengembangkan visi sekolah, mengembangkan misi sekolah, dan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi sekolah ke dalam tindakan.
- 4) Kemampuan mengambil keputusan, diantaranya mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di sekolah, mengambil keputusan untuk

kepentingan internal sekolah, dan mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal sekolah.

- 5) Kemampuan berkomunikasi, diantaranya berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah, menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, berkomunikasi secara langsung dengan peserta didik, dan berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar.

2.1.2. Budaya Organisasi

Sekolah merupakan organisasi bersifat sosial dan moral yang memiliki budaya organisasi yang harus dipahami dan dilibatkan, supaya perubahan yang terjadi bisa berlangsung secara berkelanjutan dalam pencapaian tujuan sekolah. Budaya organisasi merupakan serangkaian sikap, nilai, dan keyakinan yang umumnya diciptakan untuk mengarahkan perilaku organisasi. Nilai-nilai dasar yang dianut mengacu pada kode-kode moral, norma, standar, keyakinan, sikap, maksud, kebiasaan dan etika yang menjadi penentu bagi setiap anggota organisasi mengenai apa yang harus dan sebaiknya dilakukan di dalam organisasi (Martin dalam Kristiawan dkk, 2017).

Fahmi (2017:117) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Sementara Torang (2014:106) berpendapat bahwa budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup

oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya. Adapun Effendy (2015:8) mendefenisikan budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. Sementara menurut Robbins dan Judge (2013: 512) budaya organisasi adalah sistem nilai yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi sekolah merupakan suatu keyakinan yang sudah menjadi kebiasaan, nilai-nilai yang sudah lama berkembang, serta filsafat yang dijadikan sebagai pedoman setiap warga sekolah dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dalam upaya-upaya mencapai tujuan sekolah yang selanjutnya menjadi ciri khas pada sekolah tersebut.

Dalam perkembangannya, budaya organisasi sekolah tidak terbentuk begitu saja dari ketiadaan menjadi ada. Budaya organisasi tersebut terbentuk dari berbagai unsur yang menjadi satu kesatuan dalam pembentukan budaya organisasi. Deal dan Kenedy (dalam Timotius, 2014:274) menjabarkan unsur-unsur pembentukan budaya organisasi, yaitu :

- 1) Lingkungan, yakni unsur yang menentukan apa yang harus dilakukan sekolah untuk mencapai keberhasilan yang meliputi lulusan yang dihasilkan, pesaing, teknologi, kebijakan pemerintah, dll.
- 2) Nilai-nilai, merupakan konsep dasar dan keyakinan dasar yang dianut oleh sekolah yang dapat berupa slogan, motto, dan visi-misi.
- 3) Keteladanan, yakni warga sekolah yang menjadi teladan karena keberhasilannya.
- 4) Ritual, yakni upacara yang rutin dilaksanakan diantaranya upacara bendera, hari kemerdekaan, hari guru, dll.
- 5) Jaringan, yakni jaringan komunikasi informal untuk menyebarkan nilai-nilai budaya sekolah.

Sekolah sebagai sebuah organisasi sosial dan moral memiliki budaya organisasi tersendiri yang berbeda dengan budaya organisasi lainnya. Budaya organisasi yang ada di sekolah lebih mengacu pada visi misi para pendirinya yang dipengaruhi oleh keinginan kuat internal dan tuntutan eksternal dari terbentuknya sebuah sekolah. Namun dalam hal ini, terbentuknya budaya organisasi sekolah tidak serta merta budaya tersebut hanya sekedar sebuah ciri khas maupun identitas belaka, tetapi juga harus dikembangkan atau paling tidak dipertahankan dengan cara memberikan pembiasaan berupa pengalaman kepada seluruh warga sekolah.

Leslie Jones (dalam School Culture, <http://marylandlearninglinks.org/1035>.

diakses tanggal 14 November 2022) menyatakan bahwa:

“The developing and maintaining of the positive relationships with staff is a critical component of developing and nurturing positivisms in cultures in schools. When there are cultures that are more positive, teacher performances will be better.....”

Artinya mengembangkan serta memelihara hubungan yang positif dengan staf merupakan komponen penting dalam mengembangkan dan memelihara positivisme dalam budaya di sekolah. Dengan adanya budaya yang lebih positif, maka kompetensi maupun kinerja guru akan lebih baik dari sebelumnya. Hal ini menunjukkan bagaimana peran budaya organisasi sangat mempengaruhi kompetensi profesional guru menjadi lebih baik lagi.

Dalam dunia pendidikan, budaya organisasi disebut juga sebagai budaya akademis yang mengatur para guru untuk lebih memahami bagaimana seharusnya bersikap terhadap profesinya, beradaptasi terhadap rekan kerja dan lingkungan kerjanya serta berlaku reaktif terhadap kebijakan pimpinannya, sehingga terbentuklah sebuah sistem nilai, kebiasaan (habits), citra akademis, etos kerja yang terinternalisasikan dalam kehidupannya sehingga mendorong adanya apresiasi dirinya terhadap peningkatan prestasi kerja baik terbentuk oleh lingkungan organisasi itu sendiri maupun dikuatkan secara organisatoris oleh pimpinan akademis yang mengeluarkan sebuah kebijakan yang diterima ketika seseorang masuk organisasi tersebut (Zubaidah, 2015:2). Hal ini semakin mempertegas bahwa budaya organisasi dapat memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi profesional guru, khususnya pada jenjang SMK dimana budaya organisasi berperan dalam mengatur para guru untuk lebih bertanggung jawab terhadap profesinya sebagai seorang pendidik. Selain itu, budaya organisasi juga menuntut guru untuk beradaptasi terhadap sesama guru dan tenaga kependidikan lainnya yang sudah pasti akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kompetensi profesionalnya. Melalui budaya organisasi juga

para guru akan semakin reaktif terhadap kebijakan-kebijakan pimpinan sehingga para guru bisa menilai kebijakan mana yang akan mempengaruhi peningkatan kompetensi profesionalnya. Pengaruh-pengaruh tersebut tercermin dan terlaksana secara sendirinya melalui pembiasaan atas nilai-nilai, pengalaman, citra akademis, serta etos kerja masing-masing.

Dalam upaya peningkatan kompetensi profesional guru, khususnya dalam mengimplementasikan Kurikulum Merdeka di SMK Pusat Keunggulan, budaya organisasi di sekolah memiliki beberapa fungsi bagi guru sebagaimana dijabarkan oleh Kreitner (dalam Wibowo, 2016:15) sebagai berikut :

- 1) Memberi identitas organisasional, menjadikan sekolah diakui sebagai sekolah yang inovatif dengan mengembangkan berbagai inovasi pembelajaran melalui kompetensi profesional guru. Identitas ini menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan sekolah lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.
- 2) Memfasilitasi komitmen kolektif, sekolah mampu membuat seluruh guru bangga menjadi bagian dari sekolah tersebut. Guru-guru mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam sekolah yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.
- 3) Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan sekolah dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil dan tanpa gejolak.

- 4) Membentuk perilaku dengan membantu para guru menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat para guru berpikiran sehat dan masuk akal.

Meskipun terdapat perbedaan budaya organisasi antara satu sekolah dengan sekolah lainnya, budaya organisasi juga memiliki persamaan pada ciri-ciri, sifat, maupun karakteristik tertentu. Para ahli menunjukkan persamaan tersebut dengan terminologi yang bervariasi akibat keberagaman sifat, ciri-ciri, dan elemen yang ada dalam budaya organisasi. Zwell (dalam Wibowo, 2016:31) menjabarkan karakteristik utama budaya organisasi sebagai berikut: 1) Budaya dipelajari; 2) Norma dan adat istiadat adalah umum di seluruh budaya; 3) Budaya kebanyakan bekerja secara tanpa sadar; 4) Sifat dan karakteristik budaya dikontrol melalui banyak mekanisme dan proses sosial; 5) Elemen budaya diteruskan dari satu generasi ke generasi berikutnya; 6) Menyesuaikan adat istiadat dan pola perilaku yang dapat diterima cenderung menjadi berhubungan dengan kebajikan moral dan superioritas; dan 7) Seperti kebiasaan lainnya, perilaku budaya adalah nyaman dan dikenal umum.

Budaya organisasi yang kuat pada sebuah sekolah akan mempengaruhi setiap perilaku individu yang ada di dalamnya. Selain itu, budaya organisasi sekolah juga berperan untuk menjaga dan memelihara komitmen sehingga kelangsungan mekanisme dan fungsi yang telah disepakati dapat terealisasi sesuai dengan tujuan. Selain memberi dampak positif bagi sekolah secara umum, peran tersebut juga akan berdampak pada perkembangan kemampuan profesional guru. Nilai-nilai budaya yang ditanamkan oleh sekolah akan mampu

meningkatkan kemauan, kesetiaan, dan kebanggaan bagi guru serta lebih jauh dalam menciptakan efektivitas kerja. Budaya organisasi sekolah sehari-hari sangat berpengaruh pada guru dalam melaksanakan tugasnya. Budaya organisasi sekolah yang menyenangkan dapat membawa konsekuensi bagi guru untuk melaksanakan tugas dengan baik sehingga dapat meningkatkan kompetensinya dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Budaya organisasi di sekolah hakikatnya adalah untuk membantu kelompok mengembangkan interaksi yang produktif yang dilakukan oleh kelompok dalam melaksanakan tugas yang efektif.

Guna mempertegas peran budaya organisasi dalam memberikan pengaruh terhadap peningkatan kompetensi profesional guru khususnya pada jenjang SMK, perlu untuk mengetahui manfaat langsung keberadaan budaya organisasi pada sekolah terutama bagi para guru. Robbins (dalam Mulyadi, 2015:119) menjabarkan manfaat budaya organisasi sebagai berikut : 1) Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lain. Setiap sekolah mempunyai ciri khas yang berbeda, sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada di dalamnya; 2) Menimbulkan rasa memiliki identitas. Dengan budaya yang kuat anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasinya; 3) Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu; 4) Menjaga stabilitas organisasi; komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi internal organisasi relatif stabil.

Budaya organisasi di sekolah sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan kompetensi profesional guru, perlu diukur melalui beberapa indikator yang dapat mencirikan seluruh aspek dalam faktor tersebut. Robbins dan Judge (2013:512) menjabarkan beberapa indikator tersebut, yakni:

1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko

Sejauh mana guru didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko dalam menghadapi sebuah tantangan.

2) Perhatian terhadap detail

Sejauh mana guru diharapkan menjalankan kecermatan, ketelitian, analisis dan perhatian pada hal-hal detail.

3) Berorientasi pada hasil

Sejauh mana para guru dituntut untuk bekerja keras dan lebih berkualitas.

4) Berorientasi pada tim

Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasikan pada tim tidak hanya pada individu-individu sehingga tercipta rasa saling menghargai dalam kerjasama tim

5) Agresifitas

Sejauh mana para guru saling berkompetisi serta bekerja dengan cepat dan efisien

6) Stabilitas

Sejauh mana kegiatan-kegiatan sekolah menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Ketujuh indikator ini diyakini telah memenuhi unsur-unsur budaya organisasi di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan dalam memberikan pengaruh terhadap peningkatan kompetensi profesional guru. Dengan kata lain para guru akan lebih berusaha meningkatkan kompetensi profesionalnya baik secara mandiri maupun secara berkelompok sebagai akibat dari dukungan budaya organisasi di sekolah tersebut.

2.1.3. Sarana Prasarana

Dalam dunia pendidikan, secara *etimologis* (bahasa) sarana berarti alat langsung untuk mencapai tujuan dalam pendidikan, misalnya : ruang, buku, perpustakaan, laboratorium, dsb. Sedangkan prasarana berarti alat tidak langsung untuk mencapai tujuan dalam pendidikan, misalnya: lokasi/tempat, bangunan sekolah, lapangan olahraga, dsb. Sementara dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan, sementara prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek, dan sebagainya).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pada Bab VII tentang Standar Sarana dan Prasarana menjelaskan bahwa :

Pasal 42 : “Setiap satuan pendidikan wajib memiliki sarana yang meliputi perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain, yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan”.

Pasal 43: “Setiap satuan pendidikan wajib memiliki prasarana yang meliputi lahan, ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang

laboratorium, ruang bengkel kerja, ruang unit produksi, ruang kantin, instalasi daya dan jasa, tempat berolahraga, tempat beribadah, tempat bermain, tempat berkreasi, dan ruang/tempat lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan”.

Ketentuan Umum Permendiknas Nomor 24 Tahun 2007 dalam Mustari (2014:119) disebutkan bahwa sarana adalah perlengkapan pembelajaran yang dapat dipindah-pindah, sedangkan prasarana adalah fasilitas dasar untuk menjalankan fungsi sekolah. Sementara Minarti (2016:248) berpendapat bahwa sarana pendidikan merupakan peralatan dan perlengkapan yang secara langsung digunakan dalam sistem pendidikan khususnya dalam proses pembelajaran dan prasarana pendidikan merupakan peralatan dan perlengkapan yang secara tidak langsung digunakan untuk menunjang sistem pendidikan.

Soetjipto (dalam Tresnani, 2017:3) menyebutkan bahwa sarana dan prasarana pendidikan adalah semua benda bergerak maupun tidak bergerak yang diperlukan untuk menunjang penyelenggaraan proses belajar mengajar, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam hal ini sarana prasarana merupakan faktor pendukung bagi warga sekolah terutama bagi guru dalam berkontribusi secara maksimal untuk meningkatkan mutu pendidikan, terutama dalam implementasi kurikulum merdeka pada sekolah kejuruan. Lebih lanjut, Tresnani, (2017:3) menyatakan bahwa fasilitas sekolah merupakan suatu usaha yang mencerminkan pelaksanaan kurikulum secara lancar sehingga peserta didik mendapatkan pengalaman belajar dan latihan keterampilan kejuruan yang memadai.

Sarana prasarana pada jenjang SMK merupakan salah satu faktor pendukung dalam upaya-upaya peningkatan mutu pendidikan serta peningkatan kompetensi profesional guru. Sarana prasarana yang ada di sekolah dapat diidentifikasi berdasarkan beberapa klasifikasi seperti yang diklasifikasikan oleh Bafadal (2014: 2) menjadi tiga (3) bagian, yaitu ditinjau dari sudut (1) habis tidaknya dipakai; (2) bergerak tidaknya pada saat digunakan; dan (3) hubungannya dengan proses belajar mengajar. Adapun penjabarannya adalah sebagai berikut :

1) Ditinjau dari habis tidaknya dipakai

Jika ditinjau dari habis tidaknya dipakai, sarana pendidikan dibagi menjadi dua macam, yaitu: a) Sarana pendidikan yang habis dipakai, yakni segala bahan atau alat yang apabila digunakan bisa habis dalam waktu relatif singkat, seperti kapur tulis, spidol, penghapus, sapu, dan beberapa bahan kimia yang digunakan dalam pembelajaran maupun praktikum IPA; dan b) Sarana pendidikan yang tahan lama, yakni keseluruhan bahan atau alat yang dapat digunakan secara terus menerus dalam waktu yang relatif lama, seperti bangku, kursi, mesin tulis, komputer dan peralatan olahraga.

2) Ditinjau dari bergerak tidaknya pada saat digunakan

Jika ditinjau dari bergerak tidaknya pada saat digunakan, sarana pendidikan dibagi menjadi dua macam, yaitu: a) Sarana pendidikan yang bergerak, yakni sarana pendidikan yang bisa digerakkan atau pindahkan sesuai dengan kebutuhan, seperti lemari arsip, bangku dan kursi yang bisa digerakkan atau dipindahkan kemana saja; dan b) Sarana pendidikan yang tidak bergerak, yakni semua sarana

pendidikan yang tidak bisa atau relatif sangat sulit untuk dipindahkan seperti tanah, bangunan, sumur, menara, PDAM, yang relatif tidak mudah untuk dipindahkan ke tempat-tempat tertentu.

3) Ditinjau dari hubungannya dengan proses pembelajaran

Jika ditinjau dari hubungannya dengan proses pembelajaran, sarana pendidikan dibagi menjadi dua macam, yaitu: a) Sarana pendidikan yang digunakan secara langsung dalam proses pembelajaran seperti alat peraga, alat praktik dan media pembelajaran, b) Sarana pendidikan yang secara tidak langsung berhubungan dengan proses pembelajaran, seperti lemari arsip di kantor.

Lebih lanjut Bafadal (2014:3) mengklasifikasikan prasarana pendidikan menjadi dua macam yaitu : 1) Prasarana pendidikan yang secara langsung digunakan untuk proses pembelajaran seperti ruang kelas, ruang perpustakaan, ruang praktek keterampilan, dan ruang laboratorium; dan 2) Prasarana pendidikan yang keberadaannya tidak digunakan untuk proses pembelajaran, namun secara langsung dapat menunjang proses pembelajaran seperti ruang kantor, kantin, mesjid, tanah, jalan menuju sekolah, makar kecil, UKS, ruang kepala lembaga, dan tempat parkir kendaraan.

Sarana prasarana pendidikan memiliki arti yang sama dengan fasilitas yang terdapat di sekolah yang akan mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Subroto (dalam Armansyah, 2018:27) menyatakan bahwa fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang. Lebih luas lagi, Arikunto dalam Armansyah, 2018:28) berpendapat bahwa fasilitas

dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha. Maka dalam hal ini, sarana prasarana dapat disamakan dengan segala ketersediaan fasilitas pendukung di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan yang akan mempermudah para guru dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari di sekolah sekaligus sebagai dukungan bagi mereka dalam upaya peningkatan kompetensi profesionalnya dalam mengimplementasikan kurikulum merdeka.

Efektivitas implementasi kurikulum merdeka dapat tercapai apabila para guru menjalankan peran dan tugasnya secara profesional dan tentunya membutuhkan kelengkapan dan kelayakan sarana prasarana pendukung yang tersedia di sekolah. Kelengkapan dan kelayakan tersebut harus memenuhi kriteria minimal yang telah ditetapkan. Kriteria minimal tersebut sekaligus dijadikan sebagai indikator guna merincikan kondisi dan kelayakan sarana prasarana pada SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan dalam mendukung upaya-upaya peningkatan kompetensi profesional guru dalam mengimplementasikan kurikulum merdeka. Permendiknas No. 40 Tahun 2008 tentang Standar Sarana Prasarana untuk SMK menyatakan kriteria minimum sarana prasarana pada SMK sebagai berikut:

1) Kriteria Minimum Sarana

Kriteria minimum sarana ini terdiri dari

- a) Kriteria Lahan, terdiri dari : 1) luas lahan minimum dapat menampung sarana dan prasarana untuk melayani 3 rombongan belajar; 2) lahan efektif adalah lahan yang digunakan untuk mendirikan bangunan, infrastruktur, tempat bermain/berolahraga/upacara dan praktik; 3) luas

lahan efektif adalah seratus per tiga puluh dikalikan luas lantai dasar bangunan ditambah infrastruktur, tempat bermain/berolahraga/upacara, dan luas lahan praktik; 4) lahan terhindar dari potensi bahaya yang mengancam kesehatan dan keselamatan jiwa, serta memiliki akses untuk penyelamatan dalam keadaan darurat; 5) kemiringan lahan rata-rata kurang dari 15%, tidak berada di dalam garis sempadan sungai dan jalur kereta api, dan tidak menimbulkan potensi merusak sarana dan prasarana; 6) lahan terhindar dari gangguan-gangguan pencemaran air, kebisingan, dan pencemaran udara; 7) lahan sesuai dengan peruntukan lokasi yang diatur dalam Peraturan Daerah tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten/Kota, peraturan zonasi, atau rencana lain yang lebih rinci dan mengikat, serta mendapat izin pemanfaatan tanah dari Pemerintah Daerah setempat, dan Status kepemilikan/pemanfaatan hak atas tanah tidak dalam sengketa dan memiliki izin pemanfaatan dari pemegang hak atas tanah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk jangka waktu minimum 20 tahun.

- b) Kriteria Bangunan, terdiri dari :
- 1) luas lantai bangunan dihitung berdasarkan banyak dan jenis program keahlian, serta banyak rombongan belajar di masing-masing program keahlian,
 - 2) bangunan memenuhi ketentuan tata bangunan berikut:
 - i) koefisien dasar bangunan mengikuti Peraturan Daerah atau maksimum 30% dari luas lahan di luar lahan praktik;
 - ii) koefisien lantai bangunan dan ketinggian maksimum bangunan yang ditetapkan dalam Peraturan Daerah;
 - iii) koefisien lantai

bangunan dihitung berdasarkan luas lahan efektif; iv) Jarak bebas bangunan yang meliputi garis sempadan bangunan dengan as jalan, tepi sungai, tepi pantai, jalan kereta api, dan/atau Saluran Udara Tegangan Tinggi (SUTT) atau Saluran Udara Tegangan Ekstra Tinggi (SUTET), jarak antara bangunan dengan batas-batas persil, dan jarak antara as jalan dan pagar halaman yang ditetapkan dalam Peraturan Daerah; dan v) Garis sempadan bangunan samping dan belakang mengikuti Peraturan Daerah atau minimum 5 meter, 3) bangunan memenuhi persyaratan keselamatan berikut: i) memiliki konstruksi yang stabil dan kukuh sampai dengan kondisi pembebanan maksimum dalam mendukung beban muatan hidup dan beban muatan mati, serta untuk daerah/zona tertentu kemampuan untuk menahan gempa dan kekuatan alam lainnya; ii) dilengkapi sistem proteksi pasif dan/atau proteksi aktif untuk mencegah dan menanggulangi bahaya kebakaran dan petir, 4) bangunan memenuhi persyaratan kesehatan berikut: i) mempunyai fasilitas secukupnya untuk ventilasi udara dan pencahayaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku; ii) Memiliki sanitasi di dalam dan di luar bangunan meliputi saluran air bersih, saluran air kotor dan/atau air limbah, tempat sampah, dan saluran air hujan; iii) bahan bangunan yang aman bagi kesehatan pengguna bangunan dan tidak menimbulkan dampak negatif bagi lingkungan, 5) bangunan menyediakan fasilitas dan aksesibilitas yang mudah, aman, dan nyaman termasuk bagi penyandang cacat, 6) bangunan memenuhi persyaratan keamanan berikut : i) mampu meredam getaran dan

kebisingan yang mengganggu kegiatan pembelajaran, ii) setiap ruangan memiliki pengaturan penghawaan yang baik, iii) setiap ruangan dilengkapi dengan jendela yang tanpa atau dengan lampu penerangan dalam ruangan tersebut dapat memnberikan tingkat pencahayaan sesuai dengan ketentuan untuk melakukan kegiatan belajar, 7) Bangunan bertingkat memenuhi persyaratan berikut: i) maksimum terdiri dari tiga lantai, ii) dilengkapi tangga yang mempertimbangkan kemudahan, keamanan, keselamatan, dan kesehatan pengguna, 8) Bangunan dilengkapi sistem keamanan berikut: i) peringatan bahaya bagi pengguna, pintu keluar darurat dengan lebar minimum 1,2 meter, dan jalur evakuasi jika terjadi bencana kebakaran dan/atau bencana lainnya, ii) akses evakuasi yang dapat dicapai dengan mudah dan dilengkapi penunjuk arah yang jelas, iii) alat pemadam kebakaran pada area yang rawan kebakaran.

d. Setiap ruangan dapat dikunci dengan baik saat tidak digunakan, 9) Bangunan dilengkapi instalasi listrik dengan daya minimum 2.200 watt. Instalasi memenuhi ketentuan Peraturan Umum Instalasi Listrik (PUIL), 10) Pembangunan gedung atau ruang baru harus dirancang, dilaksanakan, dan diawasi secara profesional, 11) Kualitas bangunan minimum permanen kelas B, sesuai dengan PP No. 19 Tahun 2005 Pasal 45, dan mengacu pada Standar PU, 12) Bangunan SMK/MAK baru dapat bertahan minimum 20 tahun, 13) Bangunan dilengkapi izin mendirikan bangunan dan izin penggunaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2) Kriteria Minimum Prasarana

Kriteria minimum prasarana terdiri dari :a) Kelompok Ruang Pembelajaran Umum terdiri dari: ruang kelas, ruang perpustakaan, ruang laboratorium biologi, ruang laboratorium fisika, ruang laboratorium kimia, ruang laboratorium IPA, ruang laboratorium komputer, ruang laboratorium bahasa, dan ruang praktik gambar teknik yang dilengkapi dengan perabot, media pendidikan, dan perlengkapan lainnya; b) Kelompok Ruang Penunjang terdiri dari: ruang pimpinan, ruang guru, ruang tata usaha, tempat beribadah, ruang konseling, ruang UKS, ruang organisasi kesiswaan, jamban, gudang, ruang sirkulasi, tempat bermain/berolahraga yang dilengkapi dengan perabot, media pendidikan, dan perlengkapan lainnya; dan c) Kelompok Ruang Pembelajaran Khusus meliputi ruang praktik yang disesuaikan dengan program keahlian.

Selanjutnya untuk pengukuran variabel sarana prasarana dalam penelitian ini meliputi enam indikator sebagaimana pernyataan Aunurrahman dalam Jannah dan Sontani (2018), yakni :

1) Penataan gedung sekolah

Penataan gedung sekolah dengan mengindahkan prinsip-prinsip arsitektur akan memberikan kepuasan fisik dan psikis bagi para guru

2) Kuantitas dan kualitas ruang kelas

Ruang kelas yang nyaman dan kondusif serta jumlah kelas yang memadai akan mendorong guru untuk memberikan pembelajaran yang maksimal

3) Keberfungsian perpustakaan

Pemanfaatan perpustakaan dalam proses belajar mengajar akan meningkatkan minat baca yang secara langsung akan meningkatkan literasi guru

4) Keberfungsian fasilitas kelas dan laboratorium

Pemanfaatan fasilitas kelas untuk mendukung pembelajaran serta laboraotium untuk pelaksanaan praktik akan semakin meningkatkan kemampuan guru mengenai materi yang diajarnya.

5) Ketersediaan buku-buku pelajaran

Dengan tersedianya buku-buku pelajaran, guru semakin memiliki banyak waktu untuk mengembangkan model pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa

6) Optimalisasi media/alat bantu

Optimalisasi media/alat bantu dalam pembelajaran akan berdampak pada meningkatnya pemahaman dan penguasaan materi oleh guru

2.1.4. Kompetensi Profesional Guru

Keputusan Menteri Pendidikan Nasional (Kepmendiknas) Nomor 45 tahun 2002 menyebutkan bahwa kompetensi merupakan seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu. Menurut Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat 10 menerangkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Selanjutnya pengertian profesional dituangkan dalam pasal 1 ayat

4 undang-undang tersebut yang berbunyi profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Sehingga dapat diartikan bahwa kompetensi profesional guru merupakan kebulatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diwujudkan dalam bentuk tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang yang memangku jabatan guru sebagai profesi(UU No. 14 Tahun 2005).

Rasto (dalam Safrudin dan Anshory, 2018:176) menjelaskan bahwa kompetensi profesional guru adalah kompetensi seorang guru untuk menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi konsep, struktural dan metode keilmuan/ teknologi/seni yang menaungi atau koheren dengan materi ajar, materi ajar yang adadalam kurikulum sekolah, hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari dan kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi Standar Nasional Pendidikan.Pada dasarnya, tingkat kompetensi profesional gurudipengaruhi oleh faktor-faktor yang ada dalam diri guru itu sendiri, seperti bagaimana guru berperilaku dalam kaitannya dengan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Usman (2013:16-19) menyatakan bahwa seorang guru yang profesional harus memiliki kompetensi profesional sebagai berikut:

- 1) Penguasaan konsep dan pola pikir keilmuan yang meliputi : mengenal tujuan pendidikan, mengenal fungsi sekolah dalam masyarakat, mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan yang dapat dimanfaatkan dalam proses belajar mengajar,
- 2) Menguasai bahan pengajaran kurikulum pendidikan dasar dan menengah, dan menguasai bahan pengayaan,
- 3) Menyusun program pengajaran, yang meliputi menetapkan tujuan pembelajaran, memilih dan mengembangkan strategi belajar mengajar, memilih dan memanfaatkan sumber belajar.
- 4) Melaksanakan program pengajaran, yang meliputi iklim belajar mengajar yang tepat, mengatur ruangan belajar, mengelola interaksi belajar mengajar.
- 5) Menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan, yang meliputi menilai siswa untuk kepentingan pengajaran, menilai proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.

Hal-hal mengenai kompetensi profesional guru tersebut dapat terlihat dari karakteristik seorang guru yang memiliki kemampuan dalam berbagai hal. Adapun karakteristik tersebut sebagaimana dijelaskan oleh Susanto (2020:46) adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan merencanakan pengajaran

Sebelum guru melaksanakan pembelajaran terlebih dahulu membuat rencana pengajaran. Dengan demikian, yang dimaksud dengan merencanakan pengajaran adalah suatu aktivitas merumuskan sesuatu terlebih dahulu sebelum pembelajaran dilaksanakan.

2) Kemampuan melaksanakan prosedur mengajar

Kemampuan melaksanakan prosedur mengajar adalah penerapan secara nyata rencana pengajaran yang telah dibuat pada saat pembelajaran, hal-hal yang direncanakan pada perencanaan pengajaran diwujudkan dalam bentuk tindakan pembelajaran yang nyata.

3) Kemampuan melaksanakan hubungan pribadi dengan siswa

Sekolah dan kelas dapat dipandang sebagai suatu sistem sosial. Sebab, di dalamnya terjadi interaksi atau hubungan timbal balik antara orang-orang yang ada di dalamnya, yaitu: guru, dengan siswa dan siswa dengan siswa.

4) Memiliki keahlian dalam bidangnya

Seorang guru itu ahli dalam bidang pengetahuan yang diajarkan dan ahli dalam tugas mendidik. Seorang guru tidak saja menguasai materi pembelajaran yang diajarkan, tetapi juga mampu dalam menanamkan konsep tentang pengetahuan yang diajarkannya.

5) Memiliki otonomi dan tanggung jawab

Bagi seorang guru yang profesional disamping ahli dalam bidang mengajarkan mendidik, ia juga memiliki otonomi dan tanggung jawab. Maksud dari otonomi adalah suatu sikap yang profesional yang disebut mandiri. Ia telah memiliki otonomi (kemandirian) dalam mengemukakan apa yang harus dikatakan berdasarkan keahliannya. Sedangkan pengertian bertanggung jawab menurut teori ilmu mendidik mengandung arti bahwa seseorang mampu member pertanggung jawaban dan kesediaan untuk diminta pertanggung jawaban.

6) Memiliki rasa kesejawatan

Salah satu tugas dari organisasi profesi ialah menciptakan rasa kesejawatan sehingga ada rasa aman dan perlindungan jabatan, etik profesi ini dikembangkan melalui organisasi profesi. Melalui organisasi profesi diciptakan rasa kesejawatan.

Saat ini, implementasi kurikulum merdeka sebagai produk dari program Merdeka Belajar menuntut para guru untuk meningkatkan kapasitas profesionalnya sebagai pendidik sehingga memiliki kemampuan dalam mentransformasikan nilai-nilai budaya ke dalam ilmu pengetahuan untuk menuju ke arah yang lebih berkualitas serta berdaya saing tinggi. Menurut Hosnan (sebagaimana dikutip dalam naikpangkat.com, 2022), kompetensi profesional guru dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Kapabilitas personal (*person capability*), artinya guru diharapkan memiliki pengetahuan, kecakapan, dan keterampilan, serta sikap yang memadai sehingga mampu mengelola proses pembelajaran dengan efektif.
- 2) Guru sebagai pembaharu (*innovator*), artinya guru harus memiliki komitmen terhadap perubahan dan informasi. Guru diharapkan mengetahui kecakapan, keterampilan dan sikap yang tepat terhadap pembaharuan sekaligus sebagai penyebar ide-ide baru yang efektif.
- 3) Guru sebagai pengembang (*developer*), artinya ia harus memiliki visi keguruan yang baik, luas, dan mantap secara perspektif. Guru harus mau dan mampu memandang jauh kedepan untuk menjawab tantangan-tantangan

zaman yang dihadapi khususnya pada sektor pendidikan yang didefinisikan sebagai sebuah sistem.

Kompetensi profesional guru tersebut tercermin dalam berbagai keterampilan yang dimiliki oleh guru dalam mengimplementasikan kurikulum merdeka (sebagaimana dikutip dalam <https://naikpangkat.com/begini-kompetensi-guru-abad-21-dalam-implementasi-pembelajaran-kurikulum-merdeka/3/>) sebagai berikut : 1) Memfasilitasi dan menginspirasi belajar dan kreativitas peserta didik; 2) Merancang dan mengembangkan pengalaman belajar dan asesmen era digital; 3) Menjadi model cara belajar dan bekerja di era digital; 4) Mendorong dan menjadi model tanggung jawab dan masyarakat digital; dan 5) Berpartisipasi dalam pengembangan dan kepemimpinan profesional.

Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru menjelaskan bahwa standar kompetensi profesional guru pada jenjang SMK/MAK adalah sebagai berikut : 1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu; 3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif; 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif; 4) Memanfaatkan teknologi informasi komunikasi untuk pengembangan diri.

Kompetensi-kompetensi tersebut dapat dikembangkan melalui berbagai kegiatan mandiri maupun berkelompok seperti, mengikuti diklat baik secara *offline* maupun *online* yang saat ini banyak tersedia, mengikuti seminar terkait

peningkatan kompetensi profesional guru, aktif dalam MGMP dan KKG, melakukan penelitian tindakan, dan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi yang disertai dengan adanya dukungan kepala sekolah, budaya organisasi yang baik, serta kelengkapan sarana prasarana penunjang.

Kompetensi profesional guru dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan beberapa indikator sebagaimana dinyatakan oleh S. Nasution (2010) diantaranya adalah :

1) Mampu mengembangkan tanggung jawab dengan baik

Guru mampu memenuhi tanggung jawabnya dalam mengelola pembelajaran sekurang-kurangnya 24 jam dan sebanyak-banyaknya 40 jam tatap muka per minggu.

2) Mampu melaksanakan peran dan fungsinya dengan tepat

Guru mampu menjaga, mengarahkan dan membimbing agar siswa tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi, minat dan bakatnya.

3) Mampu bekerja untuk mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah

Guru memiliki seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dihayati, dikuasai dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

4) Mampu melaksanakan peran dan fungsinya dalam pembelajaran di kelas

Guru mampu merencanakan pembelajaran sebaik-baik mungkin kemudian melaksanakan pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran tersebut.

2.2. Penelitian Relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini terlebih dahulu dikaji guna mencari perbandingan, menemukan inspirasi baru, dan dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orisinalitas dari penelitian yang akan dilakukan. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan ini merupakan penelitian-penelitian yang sudah publikasi secara nasional serta terakreditasi.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Taufik Banani (2017), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif secara signifikan terhadap kompetensi guru untuk mewujudkan efektivitas pembelajaran.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Deni Wijayani (2017), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif secara signifikan terhadap kompetensi profesional guru.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Rusneli, Sumadi, dan Dedy Hermanto Karwan (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional guru.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Sri Hastuti, Bukman Lian, dan Mahasir (2021), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional guru.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Haudi Haudi, Happy Fitria, dan Achmad Wahidy (2022), hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional guru.

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Purwo Cahyono(2013), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional guru.

Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh Masanah, Sunandar, dan Nurkolis (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap kompetensi profesional guru.

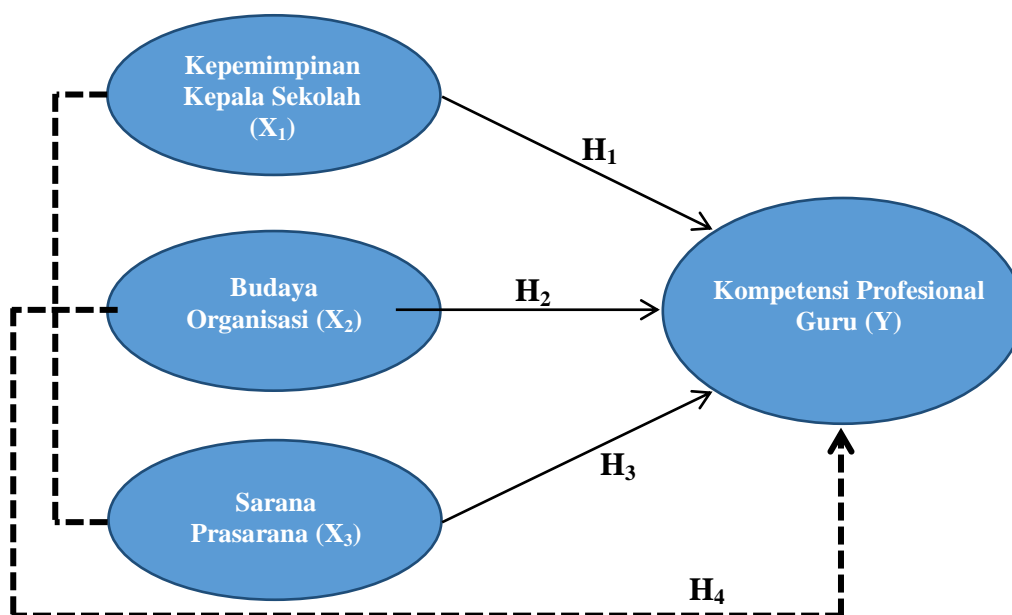
Kedelapan, penelitian yang dilakukan oleh Muchroji, Rasiman, dan Ghufron Abdullah (2021), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional guru.

Kesembilan, penelitian yang dilakukan oleh Lusi Tresnani, Sumadi, dan Dedy H Karwan (2017), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sarana prasarana berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional guru.

Kesepuluh, penelitian yang dilakukan oleh Vitalia Rahmawati Safrudin, Ichsan Anshory(2018), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sarana prasarana dapat meningkatkan kompetensi profesional guru.

2.3. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dan konseptualakan menjelaskan mengenai kerangka berpikir penelitian. Pada penelitian ini, kerangka konseptual disajikan dalam bentuk gambar yang menunjukkan alur pengaruh variabel independen kepemimpinan kepala sekolah (X1), budaya organisasi (X2), dan sarana prasarana (X3) terhadap variabel dependen kompetensi profesional guru (Y).



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Keterangan :

—————→ Pengaruh secara parsial

- - - - -→ Pengaruh secara simultan

2.3.1. PengaruhKepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Profesional Guru

Mulyasa (2013:17) mengemukakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam menerapkan manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif, dan akuntabel. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dan wewenang

kepala sekolah untuk mempengaruhi, menggerakkan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu memberdayakan seluruh potensi yang ada di sekolah dengan optimal sehingga guru, staf, dan pegawai lainnya merasa ikut terlibat dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang ditentukan oleh sekolah (Priansa dan Somad, 2014: 186). Dalam upaya peningkatan kompetensi profesional guru, kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari beberapa indikator yaitu kepribadian, pengetahuan, pemahaman terhadap visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi (Mulyasa, 2013:115).

Dalam penelitiannya, Deni Wijayani (2017), Taufik Banani (2017), Rusneli, dkk (2018), Sri Hastuti (2021), Haudi, dkk (2022), menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru. Sehingga diduga bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi profesional guru.

2.3.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Profesional Guru

Budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar, nilai-nilai, keyakinan, perilaku yang dipegang teguh, dianut serta dikembangkan secara terus menerus dalam berbagai tantangan dan permasalahan yang muncul di dalam organisasi sekolah yang melibatkan kepala sekolah, guru, karyawan sekolah, siswa dan orang tua siswa (Robbins dalam Purwo Cahyono, 2013:178). Komitmen guru dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya tidak akan terlepas dari kuat atau lemahnya budaya organisasi yang ada di sekolah. Inovatif dan berani mengambil resiko, perhatian terhadap detail, berorientasi pada manusia, berorientasi pada

hasil, berorientasi pada tim, agresivitas, dan mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja merupakan indikator-indikator dalam budaya organisasi yang dapat meningkatkan kompetensi profesional guru.

Dalam penelitiannya, Purwo Cahyono (2013), Masanah, dkk (2019), dan Muchroji, dkk (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru. Sehingga diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru.

2.3.3. Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kompetensi Profesional Guru

Permendiknas Nomor 40 Tahun 2008 tentang Standar Sarana dan Prasarana untuk SMK/MAK, menyatakan bahwa sarana adalah perlengkapan pembelajaran yang dapat dipindah-pindah, sedangkan prasarana adalah fasilitas dasar untuk menjalankan fungsi SMK/MAK. Sarana prasarana merupakan faktor pendukung yang dapat berkontribusi secara maksimal dalam peningkatan kompetensi profesional guru melalui beberapa indikator diantaranya penataan gedung sekolah, kuantitas dan kualitas ruang kelas, keberfungsian perpustakaan, keberfungsian fasilitas kelas dan laboratorium, ketersediaan buku-buku pelajaran, dan optimalisasi media/alat bantu. Dalam penelitiannya, Lusita Tresnani, dkk (2017), dan Vitalia & Ichsan (2018) membuktikan bahwa sarana prasarana berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi profesional guru. Sehingga diduga bahwa sarana prasarana berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru.

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir/konseptual di atas, beberapa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan.
- H2 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan.
- H3 : Sarana Prasarana berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan.
- H4 : Kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan sarana prasarana secara simultan berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan pemaparan permasalahan pada latar belakang, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2013:13) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Ditinjau dari variabel-variabel bebas yang telah diuraikan dalam kerangka berpikir dan kerangka konseptual, maka jenis penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto*. Sugiyono (2013:50) menyatakan bahwa penelitian *ex-post facto* merupakan penelitian dimana variabel-variabel bebas telah terjadi ketika peneliti mulai dengan pengamatan variabel terikat dalam suatu penelitian. Penelitian *ex-post facto* bertujuan untuk menemukan penyebab yang memungkinkan perubahan perilaku, gejala atau fenomena yang disebabkan oleh suatu peristiwa, perilaku, gejala atau fenomena yang disebabkan oleh suatu peristiwa, perilaku atau hal-hal yang menyebabkan perubahan pada variabel bebas secara keseluruhan sudah terjadi.

Pada penelitian ini, variabel-variabel bebas (kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan sarana prasarana) telah terjadi atau telah diterapkan dalam

meningkatkan kompetensi profesional guru di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan, ketika penulis mulai mengamati variabel terikat (kompetensi profesional guru).

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang yang beralamat di Jl. Kolam No.3, Kenangan Baru, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang. Pemilihan sekolah ini sebagai lokasi penelitian karena merupakan salah satu SMK favorit serta telah terdaftar sebagai SMK Pusat Keunggulan. Sebagai salah satu SMK Pusat Keunggulan, SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan telah melakukan berbagai upaya peningkatan kompetensi profesional guru dalam mengimplementasikan kurikulum merdeka.

Terbatasnya penelitian terdahulu yang membahas tentang kompetensi profesional guru dalam mengimplementasikan kurikulum merdeka khususnya di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan menjadi salah satu alasan peneliti memilih lokasi ini. Selanjutnya diharapkan penelitian ini akan menghasilkan sebuah novelty terhadap peningkatan kompetensi profesional guru dalam mengimplementasikan kurikulum merdeka.

3.2.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan selama 5 bulan terhitung sejak Oktober 2022 hingga September 2023. Adapun tahapan-tahapan yang dilakukan selama penelitian dalam kurun waktu bulan tersebut dimulai dari penyusunan proposal hingga seminar hasil penelitian.

Secara rinci jadwal penelitian ini disajikan dalam tabel 4.1. berikut:

Tabel 3.1. Tahapan Penelitian

No	Kegiatan	Oktob er	Novem ber	desem ber	Januar i	Febru ari	Mar et	Apr	Mei	Juni	Juli	Agus tus	Sept emb er
		2022	2022	2022	2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023
1	Penyusunan proposal												
2	Observasi awal												
3	Pengerjaan proposal												
4	Bimbingan proposal												
5	Bimbingan												
6	Bimbingan proposal												
7	Seminar Proposal												
8	Perbaikan Proposal												
9	Pengumpulan dan pengolahan data												
10	Penyusunan tesis												
11	Bimbingan tesis												
12	Seminar hasil												
13	Revisi tesis												
14	sidang												

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang diterapkan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sementara menurut Arikunto (2013:173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian dan dibedakan menjadi dua bagian berdasarkan batasannya, yakni :

- 1) Populasi terbatas, yaitu populasi yang memiliki batas kuantitatif secara jelas karena memiliki karakteristik terbatas.

- 2) Populasi tak terbatas, yaitu populasi yang tidak dapat ditemukan batas-batasnya sehingga tidak dapat dinyatakan dalam bentuk jumlah secara kuantitatif.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka populasi dalam penelitian ini merupakan populasi terbatas, yakni jumlah seluruh guru yang berstatus sebagai ASN di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang sebanyak 150 orang.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013:81) sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi, (Sugiyono, 2015:73).

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah teknik *Probability Sampling* dengan metode *Simple Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dari populasi yang mana seluruh populasi memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sebagai sampel uji, dan pengambilan sampel ini dilakukan secara acak. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin* karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat di generalisasikan dan perhitungannya juga tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Adapun rumus Slovin yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = prosentase (%) toleransi kesalahan

Berdasarkan rumus tersebut, maka sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{150}{1 + 150.(0,05)^2}$$

$$n = 109$$

Menurut Sugiyono (2019:143) pada perhitungan yang menghasilkan pecahan (terdapat koma) sebaiknya dibulatkan ke atas. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian dibulatkan menjadi 109 orang, yakni para guru yang berstatus PNS di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan.

3.4. Defenisi Operasional Variabel

Berdasarkan beberapa teori yang telah di bahas pada bab sebelumnya, maka defenisi konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah dalam menerapkan manajemen sekolah guna mencapai hasil dalam mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efesien, produktif, dan akuntabel. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif mampu memberdayakan seluruh

potensi yang ada di sekolah dengan optimal sehingga guru, staf, dan pegawai lainnya merasa ikut terlibat dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang ditentukan oleh sekolah. Dengan keterlibatan para guru tersebut, secara langsung akan berdampak kompetensi yang dimilikinya salah satunya adalah kompetensi profesionalnya.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi sekolah merupakan suatu keyakinan yang sudah menjadi kebiasaan, nilai-nilai yang sudah lama berkembang, serta filsafat yang dijadikan sebagai pedoman setiap warga sekolah dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dalam upaya-upaya mencapai tujuan sekolah yang selanjutnya menjadi ciri khas pada sekolah tersebut, sekaligus sebagai hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Adanya budaya organisasi sekolah secara langsung akan mendisiplinkan para guru dalam melaksanakan segala tugas-tugasnya, yang berdampak pada tuntutan untuk selalu meningkatkan kompetensi profesionalnya.

3. Sarana Prasarana

Sarana prasarana adalah perlengkapan pembelajaran yang dapat dipindah-pindah yang dilengkapi dengan fasilitas dasar untuk menjalankan fungsi sekolah sebagai tempat memberikan pembelajaran bagi siswa. Perlengkapan ini merupakan benda bergerak maupun tidak bergerak yang diperlukan untuk

menunjang penyelenggaraan proses belajar mengajar, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sarana prasarana pada jenjang SMK merupakan salah satu faktor pendukung dalam upaya-upaya peningkatan mutu pendidikan serta peningkatan kompetensi profesional guru.

4. Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi profesional guru merupakan kemampuan seorang guru dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi konsep, struktural dan metode keilmuan/ teknologi/seni yang menaungi atau koheren dengan materi ajar yang memungkinkan membimbing peserta didik sesuai dengan standar nasional pendidikan, serta menguasai materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, serta penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari. Seorang guru yang profesional harus memiliki kompetensi profesional yang terlihat dari karakteristik seorang guru yang memiliki kemampuan dalam berbagai hal seperti, kemampuan mengembangkan tanggung jawab dengan baik, kemampuan melaksanakan peran dan fungsinya dengan tepat, kemampuan dalam bekerja untuk mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah, dan kemampuan melaksanakan peran dan fungsinya dalam pembelajaran di kelas.

Guna memberikan kredibilitas pada metodologi penelitian serta memastikan reprodutifitas hasil studi, maka sangat perlu untuk menentukan variabel secara operasional dalam penelitian. Sugiyono (2015:38) menyatakan definisi operasional variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data.

Adapun variabel beserta operasionalnya dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) (Mulyasa, 2013:115)	1. Kepribadian	1. Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan berkepribadian jujur dalam memimpin sekolah	1
			2. Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan memiliki rasa percaya diri yang tinggi dalam membina para guru	2
			3. Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan bertanggung jawab terhadap profesional guru	3
			4. Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan berani mengambil resiko dan keputusan yang berpihak pada guru	4
			5. Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan berjiwa besar terhadap segala kritik guru	5
			6. Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan memiliki mosi yang stabil saat menghadapi guru	6
			7. Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan memberikan teladan yang patut ditiru	7
		2. Pengetahuan	8	
			1. Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan mengerti kondisi para guru	8
			2. Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan memahami kondisi dan karakteristik peserta didik sehingga dapat berkolaborasi dengan guru	9
3. Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan menyusun program pengembangan profesionalisme	10			

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item
			guru 4. Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan menerima masukan, saran, dan kritikan dari berbagai pihak termasuk dari para guru	11
		3. Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah	1. Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan mengembangkan visi sekolah bersama para guru 2. Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan mengembangkan misi sekolah bersama para guru 3. Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi	12 13 14
		4. Kemampuan mengambil keputusan	1. Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan mengambil keputusan bersama para guru 2. Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan mengambil keputusan untuk kepentingan kompetensi guru 3. Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal dalam rangka peningkatan kompetensi profesional guru	15 16 17
		5. Kemampuan berkomunikasi	1. Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan mampu berkomunikasi dengan baik secara lisan dengan para guru 2. Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan mampu berkomunikasi dengan baik secara langsung dengan peserta didik 3. Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan mampu berkomunikasi dengan baik secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar	18 19-22 23-25
2	Budaya Organisasi (X ₂) (Robbins dan Judge,	1. Inovasi dan berani mengambil resiko	1. Budaya organisasi SMKN 1 Percut Sei Tuan memberi dorongan kepada guru untuk berinovasi 2. Budaya organisasi SMKN 1 Percut Sei Tuan memberi dorongan kepada guru untuk menghadapi	1 2,3

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item
	2013:512)		tantangan	
		2. Perhatian terhadap detail	1. Sebuah keharusan bagi guru SMKN 1 Percut Sei Tuan untuk bekerja dengan teliti 2. Tugas-tugas yang diterima oleh guru SMKN 1 Percut Sei Tuan terinci dan jelas	4 5,6
		3. Berorientasi pada hasil	1. Guru SMKN 1 Percut Sei Tuan dituntut untuk bekerja keras 2. Guru SMKN 1 Percut Sei Tuan dituntut untuk meningkatkan kualitasnya	7,8 9,10
		4. Berorientasi pada tim	1. Sebuah tradisi bagi guru SMKN 1 Percut Sei Tuan untuk saling menghargai 2. Para guru SMKN 1 Percut Sei Tuan saling mendukung dan menjadi sebuah tim kerja yang baik	11,12 13,14
		5. Agresifitas	1. Para guru SMKN 1 Percut Sei Tuan saling berlomba untuk menjadi yang terbaik 2. Para guru SMKN 1 Percut Sei Tuan bekerja dengan cepat dan efisien	15 16,17
		6. Stabilitas	1. Para guru SMKN 1 Percut Sei Tuan bekerja sesuai prosedur 2. Para guru SMKN 1 Percut Sei Tuan bersama-sama menjaga stabilitas pekerjaan	18 19,20
3	Sarana Prasarana (X ₃) (Aunurrahman dalam Jannah dan Sontani, 2018)	1. Penataan gedung sekolah	1. Penataan gedung SMKN 1 Percut Sei Tuan dengan mengindahkan prinsip-prinsip arsitektur 2. Tata letak gedung SMKN 1 Percut Sei Tuan memberikan kepuasan fisik dan psikis bagi para guru dalam menjalankan tugas sehari-hari	1,2 3,4
2. Kuantitas dan kualitas ruang kelas		1. Ruang kelas yang nyaman dan kondusif akan mendorong guru SMKN 1 Percut Sei Tuan untuk memberikan pembelajaran yang maksimal 2. Guru SMKN 1 Percut Sei Tuan akan disiplin dalam waktu jika	5,6 7,8	

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item
			jumlah kelas sesuai dengan jumlah rombel	
		3. Keberfungsian perpustakaan	1. Pemanfaatan perpustakaan oleh guru SMKN 1 Percut Sei Tuan akan meningkatkan minat baca yang akan berpengaruh terhadap kompetensi profesionalnya 2. Pemanfaatan perpustakaan akan meningkatkan literasi para guru di SMKN 1 Percut Sei Tuan	9,10 11
		4. Keberfungsian fasilitas kelas dan laboratorium	1. Pemanfaatan fasilitas kelas secara maksimal akan menunjang upaya guru SMKN 1 Percut Sei Tuan untuk mengembangkan metode pembelajaran 2. Pemanfaatan laboratorium untuk pelaksanaan praktik akan semakin meningkatkan kemampuan guru mengenai materi yang diajarnya	12 13,14
		4. Ketersediaan buku-buku pelajaran	1. Dengan tersedianya buku-buku pelajaran, guru SMKN 1 Percut Sei Tuan akan memiliki waktu yang maksimal untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas 2. Dengan tersedianya buku-buku pelajaran, guru SMKN 1 Percut Sei Tuan akan mampu mengembangkan metode penilaian hasil belajar siswa	15 16
		6. Optimalisasi media/alat bantu	1. Melalui pemanfaatan media/alat bantu dalam pembelajaran guru mampu menyamakan persepsi siswa di SMKN 1 Percut Sei Tuan 2. Melalui optimalisasi media/alat bantu, guru mampu menciptakan pembelajaran yang menyenangkan di SMKN 1 Percut Sei Tuan	17 18
4	Kompetensi Profesional Guru (Y) (S. Nasution, 2010)	1. Mampu mengembangkan tanggung jawab dengan baik	1. Guru di SMKN 1 Percut Sei Tuan mampu memahami dirinya, mengelola dirinya, mengendalikan dirinya dan menghargai serta mengembangkan dirinya 2. Guru di SMKN 1 Percut Sei Tuan memiliki kemampuan	1,2 3

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item
			interaktif yang efektif 3. Guru di SMKN 1 Percut Sei Tuan menguasai berbagai perangkat pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menunjang tugasnya 4. Penampilan guru di SMKN 1 Percut Sei Tuan sebagai makhluk beragama yang perilakunya senantiasa tidak menyimpang dari norma agama dan moral	4,5 6,7
		2. Mampu melaksanakan peran dan fungsinya dengan tepat	1. Guru di SMKN 1 Percut Sei Tuan mampu menjaga, mengarahkan dan membimbing agar siswa tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi, minat dan bakatnya 2. Guru di SMKN 1 Percut Sei Tuan melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan prosedur 3. Guru di SMKN 1 Percut Sei Tuan melaksanakan segala tugas dan fungsinya dengan penuh tanggung jawab	8,9 10,11 12,13 14
		3. Mampu bekerja untuk mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah	1. Guru menjadikan Tujuan Pendidikan di SMKN 1 Percut Sei Tuan sebagai tanggung jawab yang harus diwujudkan 2. Guru di SMKN 1 Percut Sei Tuan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mewujudkan tujuan pendidikan di SMKN 1 Percut Sei Tuan	15 16,17
		4. Mampu melaksanakan peran dan fungsinya dalam pembelajaran di kelas	1. Guru di SMKN 1 Percut Sei Tuan mampu merencanakan pembelajaran sebaik-baik mungkin 2. Guru di SMKN 1 Percut Sei Tuan mampu melaksanakan pembelajaran yang bermutu 3. Guru di SMKN 1 Percut Sei Tuan mampu menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran	18,19 20,21,22 23 - 30

Sumber : Mulyasa, 2013:115; Robbins dan Judge, 2013:512; Aunurrahman dalam Jannah dan Sontani, 2018; S. Nasution, 2010

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik instrumen (angket). Guna memperoleh data primer yang akurat dari seluruh objek penelitian, salah satu teknik yang dapat dilakukan adalah dengan menyebarkan instrumen berbentuk angket (kuesioner). Menurut Sugiyono (2015:99) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung pada tempat penelitian dilakukan. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data ini dilakukan dengan membagikan kuesioner (angket) kepada responden dengan jumlah yang telah ditetapkan sebelumnya yakni 127 orang.

Kuesioner yang disebarkan berisi butir-butir pernyataan yang berkaitan dengan persepsi guru di SMKNegeri 1 Percut Sei Tuan terhadap kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan sarana prasarana, serta pengaruhnya terhadap kompetensi profesional para guru tersebut. Kuesioner ini berisi 60 pernyataan tertutup dan bersifat positif. Penyebaran kuesioner dilakukan secara offline kepada para responden.

Penyusunan instrumen dilakukan berdasarkan konsep dan teori yang telah diuraikan, kemudian dirumuskan ke dalam bentuk defenisi operasional dan selanjutnya dijabarkan dalam bentuk kisi-kisi sesuai dengan komponen-komponen seperti tabel berikut:

Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam mengukur kuesioner ini adalah skala *likert*. Prinsip pokok skala likert adalah menentukan lokasi kedudukan seseorang dalam suatu kontinum sikap terhadap objek sikap, mulai dari sangat negatif sampai sangat positif. Pembuatan alat ukur ini menggunakan menggunakanempat alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (S), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) dengan menghilangkan alternatif jawaban N (Netral) kerana orang cenderung untuk memilih alternatif tersebut (alur tengah) dan tidak akan memilih jawaban ekstrim.

Tabel 3.3. Skala Likert

No	Pilihan jawaban	Bobot
1	Selalu	5
2	Sering	4
3	Kadang - kadang	3
4	Jarang	2
5	Tidak pernah	1

Sumber :Saifuddin Azwar (2012)

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah salah satu tahap yang penting yang harus dilakukan dalam sebuah penelitian. Metode analisis data merupakan bagian dari proses analisis dimana data primer atau data sekunder dikumpulkan lalu diproses untuk menghasilkan kesimpulan dalam pengambilan keputusan.

3.6.1. Uji Instrumen

Uji instrumen yang dilakukan dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji Validitas

Uji validitas instrumen dilakukan untuk menunjukkan keabsahan dari instrumen yang akan dipakai pada penelitian. Menurut Arikunto (2006), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Alat ukur dapat dikatakan valid jika benar-benar sesuai dan menjawab secara cermat tentang variabel yang akan diukur. Validitas juga menunjukkan sejauh mana ketepatan pernyataan dengan apa yang dinyatakan sesuai dengan koefisien validitas.

Menurut Azwar (2012), item instrumen penelitian deskriptif kuantitatif dikatakan valid jika nilai *signifikansi* lebih dari 0.05 (>0.05) yang kemudian disesuaikan dengan r_{tabel} menurut jumlah responden (N). Penghitungan uji validitas ini menggunakan *software Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versi 23.

Uji validitas instrumen dilakukan melalui uji korelasi *Pearson Product Moment*. Setelah r_{hitung} diperoleh, kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan valid, dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas instrumen dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Pertanyaan	Rhitung	Rkritis	Uji valid
1	Butir Pertanyaan	0.536	0.30	Valid
2	Butir Pertanyaan	0.556	0.30	Valid
3	Butir Pertanyaan	0.491	0.30	Valid
4	Butir Pertanyaan	0.464	0.30	Valid
5	Butir Pertanyaan	0.591	0.30	Valid

6	Butir Pertanyaan	0.592	0.30	Valid
7	Butir Pertanyaan	0.509	0.30	Valid
8	Butir Pertanyaan	0.573	0.30	Valid
9	Butir Pertanyaan	0.598	0.30	Valid
10	Butir Pertanyaan	0.591	0.30	Valid
11	Butir Pertanyaan	0.792	0.30	Valid
12	Butir Pertanyaan	0.676	0.30	Valid
13	Butir Pertanyaan	0.587	0.30	Valid
14	Butir Pertanyaan	0.675	0.30	Valid
15	Butir Pertanyaan	0.852	0.30	Valid
16	Butir Pertanyaan	0.365	0.30	Valid
17	Butir Pertanyaan	0.612	0.30	Valid
18	Butir Pertanyaan	0.515	0.30	Valid
19	Butir Pertanyaan	0.497	0.30	Valid
20	Butir Pertanyaan	0.603	0.30	Valid
21	Butir Pertanyaan	0.756	0.30	Valid
22	Butir Pertanyaan	0.705	0.30	Valid
23	Butir Pertanyaan	0.705	0.30	Valid
24	Butir Pertanyaan	0.410	0.30	Valid
25	Butir Pertanyaan	0.518	0.30	Valid

Angket yang diberikan kepada responden terdiri dari 25 butir pernyataan pada variabel Kepemimpinan kepala sekolah Pada hasil di atas dapat dilihat bahwa *corrected item- total correlation* lebih besar dari 0.30 sehingga dari seluruh pernyataan Kepemimpinan kepala sekolah 25 butir angket valid.

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	Rhitung	Rkritis	Uji valid
1	Butir Pertanyaan	0.756	0.30	Valid
2	Butir Pertanyaan	0.565	0.30	Valid
3	Butir Pertanyaan	0.756	0.30	Valid
4	Butir Pertanyaan	0.725	0.30	Valid
5	Butir Pertanyaan	0.661	0.30	Valid
6	Butir Pertanyaan	0.565	0.30	Valid
7	Butir Pertanyaan	0.690	0.30	Valid
8	Butir Pertanyaan	0.565	0.30	Valid

9	Butir Pertanyaan	0.756	0.30	Valid
10	Butir Pertanyaan	0.434	0.30	Valid
11	Butir Pertanyaan	0.575	0.30	Valid
12	Butir Pertanyaan	0.565	0.30	Valid
13	Butir Pertanyaan	0.756	0.30	Valid
14	Butir Pertanyaan	0.742	0.30	Valid
15	Butir Pertanyaan	0.565	0.30	Valid
16	Butir Pertanyaan	0.672	0.30	Valid
17	Butir Pertanyaan	0.672	0.30	Valid
18	Butir Pertanyaan	0.756	0.30	Valid
19	Butir Pertanyaan	0.683	0.30	Valid
20	Butir Pertanyaan	0.504	0.30	Valid

Angket yang diberikan kepada responden terdiri dari 20 butir pernyataan pada variabel Budaya organisasi Pada hasil di atas dapat dilihat bahwa *corrected item total correlation* lebih besar dari 0.30 sehingga dari seluruh pernyataan budaya organisasi (X_2) dinyatakan 20 butir angket valid

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Sarana Prasarana

No	Pertanyaan	rhitung	Rkritis	Uji valid
1	Butir Pertanyaan	0.565	0.30	Valid
2	Butir Pertanyaan	0.632	0.30	Valid
3	Butir Pertanyaan	0.556	0.30	Valid
4	Butir Pertanyaan	0.527	0.30	Valid
5	Butir Pertanyaan	0.671	0.30	Valid
6	Butir Pertanyaan	0.567	0.30	Valid
7	Butir Pertanyaan	0.396	0.30	Valid
8	Butir Pertanyaan	0.546	0.30	Valid
9	Butir Pertanyaan	0.558	0.30	Valid
10	Butir Pertanyaan	0.671	0.30	Valid
11	Butir Pertanyaan	0.777	0.30	Valid
12	Butir Pertanyaan	0.664	0.30	Valid
13	Butir Pertanyaan	0.665	0.30	Valid
14	Butir Pertanyaan	0.610	0.30	Valid
15	Butir Pertanyaan	0.835	0.30	Valid
16	Butir Pertanyaan	0.606	0.30	Valid
17	Butir Pertanyaan	0.568	0.30	Valid
18	Butir Pertanyaan	0.387	0.30	Valid

Angket yang diberikan kepada responden terdiri dari 18 butir pernyataan pada variabel Sarana Prasarana Pada hasil di atas dapat dilihat bahwa *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0.30 sehingga dari seluruh pernyataan Sarana Prasarana (X_3) dinyatakan 18 butir angket valid.

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Kompetensi Profesional Guru

No	Pertanyaan	Rhitung	Rkritis	Uji valid
1	Butir Pertanyaan	0.849	0.30	Valid
2	Butir Pertanyaan	0.807	0.30	Valid
3	Butir Pertanyaan	0.847	0.30	Valid

4	Butir Pertanyaan	0.784	0.30	Valid
5	Butir Pertanyaan	0.821	0.30	Valid
6	Butir Pertanyaan	0.522	0.30	Valid
7	Butir Pertanyaan	0.844	0.30	Valid
8	Butir Pertanyaan	0.482	0.30	Valid
9	Butir Pertanyaan	0.469	0.30	Valid
10	Butir Pertanyaan	0.847	0.30	Valid
11	Butir Pertanyaan	0.651	0.30	Valid
12	Butir Pertanyaan	0.641	0.30	Valid
13	Butir Pertanyaan	0.832	0.30	Valid
14	Butir Pertanyaan	0.449	0.30	Valid
15	Butir Pertanyaan	0.819	0.30	Valid
16	Butir Pertanyaan	0.825	0.30	Valid
17	Butir Pertanyaan	0.530	0.30	Valid
18	Butir Pertanyaan	0.803	0.30	Valid
19	Butir Pertanyaan	0.747	0.30	Valid
20	Butir Pertanyaan	0.516	0.30	Valid
21	Butir Pertanyaan	0.629	0.30	Valid
22	Butir Pertanyaan	0.422	0.30	Valid
23	Butir Pertanyaan	0.422	0.30	Valid
24	Butir Pertanyaan	0.429	0.30	Valid
25	Butir Pertanyaan	0.508	0.30	Valid
26	Butir Pertanyaan	0.770	0.30	Valid
27	Butir Pertanyaan	0.740	0.30	Valid
28	Butir Pertanyaan	0.847	0.30	Valid
29	Butir Pertanyaan	0.719	0.30	Valid
30	Butir Pertanyaan	0.820	0.30	Valid

Angket yang diberikan kepada responden terdiri dari 30 butir pernyataan pada variabel kompetensi profesional guru. Pada hasil di atas dapat dilihat bahwa *corrected item- total correlation* lebih besar dari 0.30 sehingga dari seluruh pernyataan kompetensi profesional guru (Y) dinyatakan 30 butir angket valid.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada setiap variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ketetapan suatu instrumen (alat ukur) didalam mengukur gejala yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda. Menurut Sugiyono (2018), reliabilitas instrumen yaitu suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Tinggi rendahnya tingkat reliabilitas suatu instrumen ditunjukkan oleh suatu angka yang selanjutnya disebut dengan koefisien reliabilitas. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika instrumen tersebut dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh konsisten. Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan koefisien reliabilitas *Alfa Cronbach* dengan menggunakan *software Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versi 23.

Adapun rentang nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebagai berikut :

$\alpha < 0.50$ reliabilitas rendah

$0.50 < \alpha < 0.60$ reliabilitas moderat

$\alpha > 0.70$ maka reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*)

$\alpha > 0.80$ maka reliabilitas kuat

$\alpha > 0.90$ maka reliabilitas sempurna

Semakin kecil nilai alpha menunjukkan bahwa semakin banyak item yang tidak reliabel. Standar yang digunakan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah $\alpha > 0.70$ (*sufficient reliability*).

Setelah nilai koefisien reliabilitas diperoleh, maka perlu ditetapkan suatu nilai koefisien reliabilitas paling kecil yang dianggap reliabel. Dimana *disarankan* bahwa koefisien reliabilitas antara **0,70 – 0,80** cukup baik untuk tujuan penelitian dasar. Berdasarkan ,hasil p,erh,itung,an S,PS,S ,2,0 diperoleh perhitungan reliable sebagai berikut:

Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1)

Cronbach's Alpha	N of Item	Hasil Uji
0.937	25	Reliabel

Sumber: jawaban Kuesioner Data Dioleh Oleh Peneliti (2022)

Tabel 3.9 Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Cronbach's Alpha	N of Item	Hasil Uji
0.942	20	Reliabel

Sumber: jawaban Kuesioner Data Dioleh Oleh Peneliti (2022)

Tabel 3.10 Uji Reliabilitas Variabel Sarana Prasarana (X3)

Cronbach's Alpha	N of Item	Hasil Uji
0.920	18	Reliabel

Sumber: jawaban Kuesioner Data Dioleh Oleh Peneliti (2022)

Tabel 3.11 Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi Profesional Guru (Y)

Cronbach's Alpha	N of Item	Hasil Uji
0.650	30	Reliabel

Sumber: jawaban Kuesioner Data Dioleh Oleh Peneliti (2022)

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan untuk menilai sebaran data pada sebuah variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Umar (2011) menyatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya berdistribusi

secara normal, ataupun mendekati normal. Selanjutnya Sugiyono (2015) menyatakan bahwa uji normalitas dapat menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dengan ketentuan:

- a) nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal
- b) nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal

Uji *Kolmogorov-Smirnov* digunakan karena jumlah sampel lebih besar dari 50. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *software Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versi 23

2) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang dimiliki sesuai dengan garis linier atau tidak (Haryadi Sarjono, 2011:80). Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji linieritas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Deviation from linearity Sig.* $> 0,05$, maka ada hubungan yang linear secara signifikan antar variabel independen dengan variabel dependen
- 2) Jika nilai *Deviation from linearity Sig.* $< 0,05$, maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen

3.6.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data merupakan proses mengolah data penelitian menjadi informasi. Pada penelitian, proses analisis data merupakan suatu proses yang penting sehingga pelaksanaannya pun perlu dilakukan dengan benar, salah satunya dengan cara memilih teknik analisis data yang tepat. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif sehingga yang digunakan pun teknik analisis kuantitatif inferensial, yakni analisis regresi berganda.

Menurut Sugiyono (2017), analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi). Analisis regresi berganda akan dilakukan apabila terdapat minimal 2 variabel independen/bebas.

Tujuan dari uji regresi linier berganda adalah untuk memprediksi nilai variabel tak bebas/ *response* (Y) apabila nilai-nilai variabel bebasnya/ predictor diketahui. Menurut Sugiyono (2018) persamaan regresi linier berganda secara matematik adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

Keterangan :

Y = variabel tak bebas (nilai variabel yang akan diprediksi)

a = konstanta

b₁, b₂, ..., b_n = nilai koefisien regresi

X₁, X₂, ..., X_n = variabel bebas

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan sarana prasarana, maka bentuk persamaannya yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = kompetensi profesional guru

a = konstanta

b₁ = koefisien kepemimpinan kepala sekolah

b₂ = koefisien budaya organisasi

b3 = koefisien sarana prasarana

X1 = variabel kepemimpinan kepala sekolah

X2 = variabel budaya organisasi

X3 = variabel koefisien sarana prasarana

Sujarweni (2015) menyatakan bahwa untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari nilai statistik T, nilai statistik F dan nilai koefisien determinasi.

3.6.3. Uji Hipotesis

1) Uji t (parsial)

Menurut Ghozali (2016) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$).

Nilai t_{tabel} pada hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom *sig.* dengan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas (sig) $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ dapat diartikan bahwa H_0 diterima H_a ditolak. Ini berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika probabilitas (sig) $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat diartikan bahwa H_0 akan ditolak serta H_a diterima. Ini berarti variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

2) Uji F (simultan)

Menurut Ghozali (2016) pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Uji F atau disebut juga dengan Uji serentak atau uji Model/Uji Anova, bertujuan untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.05 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0.05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya.

Pengujian statistik Anova merupakan bentuk pengujian hipotesis dimana dapat menarik kesimpulan berdasarkan data atau kelompok statistik yang disimpulkan.

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut :

- a) Jika probabilitas ($\text{sig} \geq 0,05$ (α) atau $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$) dapat diartikan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Dalam hal ini model penelitian tidak dapat digunakan.
- b) Jika probabilitas ($\text{sig} \leq 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$) data diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dalam hal ini model penelitian dapat digunakan.

3) Uji R^2 (koefisien determinasi)

Ghozali (2016) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan

variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Pengujian R^2 digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel terikat. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel bebas digunakan analisis koefisien determinasi dengan langkah perhitungan sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD = kode koefisien

r^2 = koefisien determinasi

Berdasarkan rumus di atas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah jika $0 < R^2 < 1$, maka ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi data penelitian yang disajikan adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data di lapangan. Data penelitian ini dikumpulkan berdasarkan penyebaran angket yang disebar kepada 2 Sekolah SMK Negeri yang ada di Kota Binjai dengan jumlah sampel sebanyak 109 guru. Data yang dijadikan dasar deskripsi hasil penelitian ini adalah data yang dihasilkan dari empat variabel yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X1), budaya organisasi (X2), sarana prasarana (X3), dan kompetensi profesional Guru (Y).

Untuk menyajikan statistik deskripsi sehingga dapat diketahui beberapa data deskriptif yang meliputi: nilai rata-rata (*mean*), nilai tengah (*median*), nilai yang sering muncul (*modus*), simpangan baku (*standard deviation*), varians (*variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum score*), skor tertinggi (*maksimum score*), dan distribusi frekuensi masing-masing variabel, maka digunakan perhitungan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 21. Berikut ini ditampilkan perhitungan hasil statistik dasar keempat data variabel Penelitian.

Tabel 4.1. Rekapitulasi data deskriptif variabel Y, X1, X2, X3

Statistics					
		Kepemimpinan kepala sekolah	Budaya organisasi	Sarana prasarana	Kompetensi profesional guru
N	Valid	109	109	109	109
	Missing	0	0	0	0
Mean		58.14	55.81	49.51	53.33
Std. Error of Mean		1.635	1.096	1.097	2.106
Median		55.00	56.00	48.00	49.00
Mode		52	56	52	52
Std. Deviation		17.067	11.440	11.450	21.986
Variance		291.268	130.879	131.104	483.390
Range		95	66	62	115
Minimum		25	34	28	30
Maximum		120	100	90	145
Sum		6337	6083	5397	5813

4.1.2 Kompetensi Profesional Guru (Y)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel kompetensi profesional guru (Y) yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 109 orang, nilai rata-rata (mean) sebesar 53.33, nilai tengah (median) sebesar 49.00, nilai yang sering muncul (mode) sebesar 52, simpangan baku (standard deviation) sebesar 21.98, varians (variance) sebesar 483.390, rentang (range) sebesar 115, skor terendah (minimum) sebesar 30, dan skor tertinggi (maximum) sebesar 145.

Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel kompetensi profesional guru (Y) adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan rentang kelas Rentang kelas

$$(R) = \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$$

$$= 145 - 30 = 115$$

2) Menentukan

jumlah kelas Jumlah

$$\text{kelas (K)} = 1 + (3.3)$$

$\log N$

$$= 1 + (3.3) \log 109$$

$$= 1 + (3.3) 2.037$$

$$= 7.72 \text{ digenapkan menjadi } 8$$

3) Menentukan panjang kelas interval

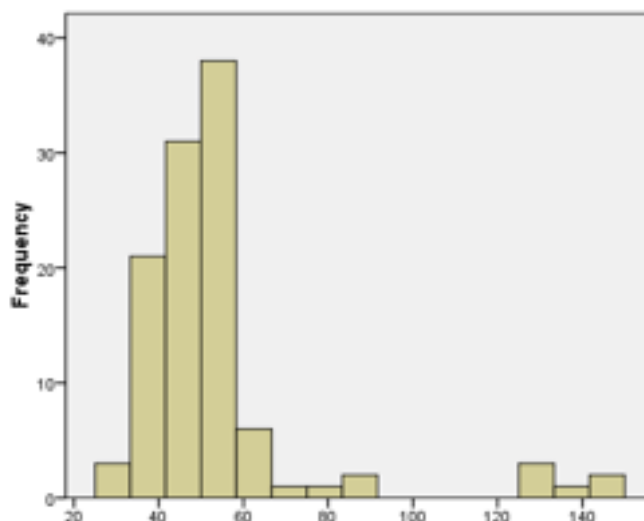
Panjang kelas interval (P) = rentang kelas : kelas interval

$$= 115 / 8 = 14.3 \text{ dibulatkan menjadi } 14$$

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Profesional Guru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
30-44	39	35.6	35.6	159.7
45-59	57	52.4	52.4	977.1
60-74	4	3.6	3.6	272.4
75-89	3	10.8	10.8	187.2
90-104	0	0	0	0
105-119	0	0	0	0
120-134	4	3.6	3.6	291.7
135-150	2	1.8	1.8	100.0

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



Data tersebut kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan persepsi guru tentang kompetensi profesional guru. Kecenderungan masing-masing skor variabel digunakan skor ideal dari subjek penelitian sebagai kriteria perbandingan. Skor Mean Ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (SDi) diperoleh berdasarkan rumus berikut:

$$\begin{aligned} \text{Mi} &= \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal}) \\ &= \frac{1}{2} (145 + 30) = 87.5 \text{ (dibulatkan) } 87 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{SDi} &= \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}) \\ &= \frac{1}{6} (145 - 30) = 19.1 \text{ (dibulatkan) } 19 \\ 1.5 (\text{SDi}) &= 1.5 (19) = 28.5 \end{aligned}$$

$$\text{Mi} + 1.5 (\text{SDi}) = 116$$

$$\text{Mi} - 1.5 (\text{SDi}) = 58.6 \text{ di bulatkan menjadi } 59$$

Berdasarkan perhitungan diatas, variabel kompetensi profesional guru dapat dikategorikan sebagaiberikut:

Tabel 4.3. Kategori Kecenderungan Kompetensi Profesional Guru

No	Rentang Skor	F	%	Kategori
1	>116	6	5.50	Tinggi

2	88-115	2	1.83	Cukup
3	60-87	5	4.58	Kurang
4	<59	96	88.0	Rendah
	Jumlah	109	100	

Tabel di atas menunjukkan terdapat 6 guru (5.50%) memiliki persepsi kompetensi profesional guru dalam kategori tinggi, 2 guru (1.83%) memiliki persepsi kompetensi profesional guru dalam kategori cukup, 5 guru (4.58%) memiliki persepsi kompetensi profesional guru dalam kategori kurang, dan 96 guru (88.0%) memiliki persepsi kompetensi profesional guru dalam kategori rendah. Dengan demikian, data variabel Y dominan termasuk dalam kategori rendah yaitu 96 guru (88.0%).

4.1.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden sebesar 109 orang, nilai rata-rata (mean) sebesar 58.14, nilai tengah (median) sebesar 55.00, nilai yang sering muncul (mode) sebesar 52, simpangan baku (standard deviation) sebesar 17.067, varians (variance) sebesar 291.268, rentang (range) sebesar 95, skor terendah (minimum) sebesar 25, dan skor tertinggi (maximum) sebesar 120.

Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan rentang kelas Rentang kelas (R)
 - = nilai tertinggi – nilai terendah
 - = 120 - 25= 95

2) Menentukan jumlah kelas Jumlah kelas (K)

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

$$= 1 + (3.3) \log 109$$

$$= 1 + (3.3) 2.037 = 7,72 \text{ digenapkan menjadi } 8$$

3) Menentukan panjang kelas interval Panjang kelas interval (P)

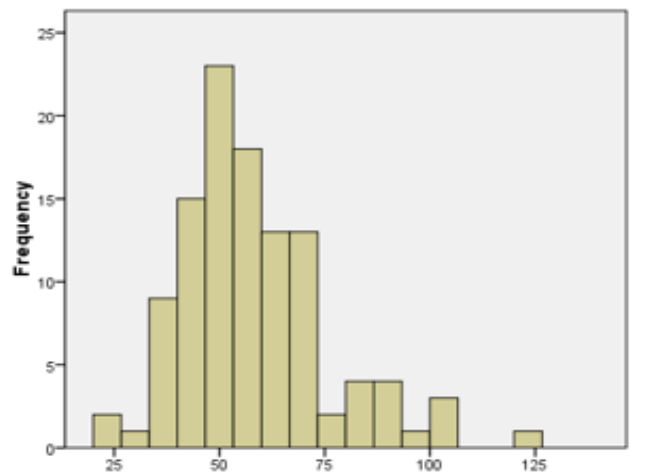
$$= \text{rentang kelas} : \text{kelas interval}$$

$$= 95 / 8 = 11.8 \text{ dibulatkan menjadi } 12$$

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinana kepala Sekolah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
25-37	7	6.3	6.3	16.5
38-50	30	27.4	27.4	236.6
51-63	34	31.1	31.1	663.3
64-76	24	22	22	765
77-89	5	4.5	4.5	449.5
90-102	4	3.6	3.6	282.6
103-115	4	3.6	3.6	390.8
116-125	1	0.9	0.9	100

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



Gambar 4.2. Histogram Data Kepemimpinan Kepala Sekolah

Data tersebut kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah. Kecenderungan masing-masing skor variabel digunakan skor ideal dari subjek penelitian sebagai kriteria perbandingan. Skor Mean Ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (SDi) diperoleh berdasarkan rumus berikut:

$$\begin{aligned} \text{Mi} &= \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal}) \\ &= \frac{1}{2} (120 + 25) = 72,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{SDi} &= \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}) \\ &= \frac{1}{6} (120 - 25) \\ &= 15.8 \text{ menjadi } 16 \end{aligned}$$

$$1.5 (\text{SDi}) = 1.5 (16) = 24$$

$$\text{Mi} + 1.5 (\text{SDi}) = 96$$

$$\text{Mi} - 1.5 (\text{SDi}) = 48$$

Berdasarkan perhitungan diatas, variabel kepemimpinan kepala

sekolah dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4.5. Kategori Kecenderungan Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Rentang Skor	F	%	Kategori
1	>96	5	4.58	Tinggi
2	72-96	12	11.0	Cukup
3	47-71	65	59.6	Kurang
4	<48	27	24.7	Rendah
	Jumlah	109	100.0	

Tabel di atas menunjukkan terdapat 5 guru (4.58%) memiliki persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam kategori tinggi, 12 guru (11.0%) memiliki persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam kategori cukup, 65 guru (59.6%) memiliki persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam kategori kurang, dan 27 guru (24.7%) memiliki persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam kategori rendah. Dengan demikian, data variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dominan termasuk dalam kategori kurang yaitu 65 guru (59.6%).

4.1.3 Budaya Organisasi (X2)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel budaya organisasi (X2) yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden sebesar 109 orang, nilai rata-rata (mean) sebesar 55.81, nilai tengah (median) sebesar 56.00, nilai yang sering muncul (mode) sebesar 56, simpangan baku (standard deviation) sebesar 11.440, varians (variance) sebesar 130.879, rentang (range) sebesar 66, skor terendah (minimum) sebesar 34, dan skor tertinggi (maximum) sebesar 100.

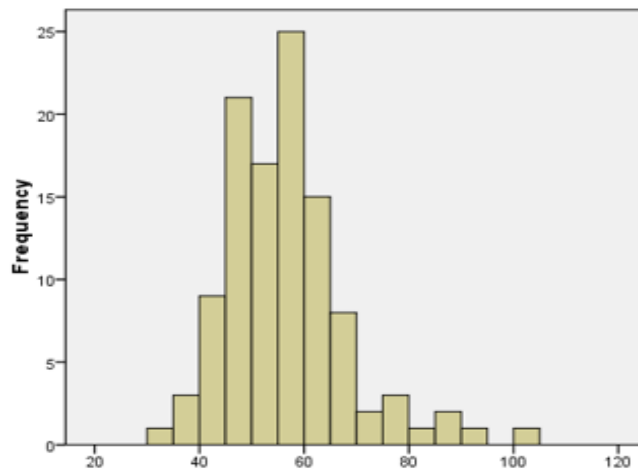
Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel budaya organisasi (X2) adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan rentang kelas Rentang kelas (R)
 - = nilai tertinggi – nilai terendah
 - = $100 - 34 = 66$
- 2) Menentukan jumlah kelas Jumlah kelas (K)
 - = $1 + (3.3) \log N$
 - = $1 + (3.3) \log 109$
 - = $1 + (3.3) 2.037 = 7,72$ digenapkan menjadi 8
- 3) Menentukan panjang kelas interval Panjang kelas interval (P)
 - = rentang kelas : kelas interval
 - = $66 / 8 = 8$

Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
34-42	11	10.1	10.1	28.4
43-51	30	27.5	27.5	211.9
52-60	35	32.2	32.2	423
61-69	17	15.6	15.6	586.3
70-78	4	3.6	3.6	278.9
79-87	4	3.6	3.6	387.1
88-96	1	0.9	0.9	99.1
96-106	1	0.9	0.9	100.0

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



Gambar 4.3. Histogram Data Budaya Organisasi

Data tersebut kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan persepsi guru tentang budaya organisasi. Kecenderungan masing-masing skor variabel digunakan skor ideal dari subjek penelitian sebagai kriteria perbandingan. Skor Mean Ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (SDi) diperoleh berdasarkan rumus berikut:

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

$$= \frac{1}{2} (100 + 34) = 67$$

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

$$= \frac{1}{6} (100-34) = 11$$

$$1.5 (SDi) = 1.5 (11) = 16.5 \text{ (dibulatkan 16)}$$

$$Mi + 1.5 (SDi) = 83$$

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

Berdasarkan perhitungan diatas, variabel Budaya Organisasi dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4.7. Kategori Kecenderungan Budaya Organisasi

No	Rentang Skor	F	%	Kategori
1	>83	4	3.66	Tinggi
2	67-83	9	8.25	Cukup
3	51-66	58	53.2	Kurang
4	<50	38	34.8	Rendah
	Jumlah	109	100	

Tabel di atas menunjukkan terdapat 4 guru (3.66%) memiliki persepsi kompetensi dalam kategori tinggi, 9 guru (8.25%) memiliki persepsi budaya organisasi dalam kategori cukup, 58 guru (53.2%) memiliki persepsi budaya organisasi dalam kategori kurang, dan 38 guru (34.8%) memiliki persepsi budaya organisasi dalam kategori rendah. Dengan demikian, data variabel budaya organisasi dominan termasuk dalam kategori kurang yaitu 58 guru (53.2%).

4.1.4 Sarana Prasarana (X3)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel sarana prasarana (X3) yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden sebesar 109 orang, nilai rata-rata (mean) sebesar 49.51, nilai tengah (median) sebesar 48.00, nilai yang sering muncul (mode) sebesar 52, simpangan baku (standard deviation) sebesar 11.450, varians (variance) sebesar 131.104, rentang (range) sebesar 62, skor terendah (minimum) sebesar 28, dan skor tertinggi (maximum) sebesar 90.

Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel sarana prasarana(X3) adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan rentang kelas Rentang kelas (R)

$$= \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$$

$$= 90 - 28 = 62$$

2) Menentukan jumlah kelas Jumlah kelas (K)

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

$$= 1 + (3.3) \log 109$$

$$= 1 + (3.3) 2.037 = 7,72 \text{ dikenakan menjadi } 8$$

3) Menentukan panjang kelas interval Panjang kelas interval (P)

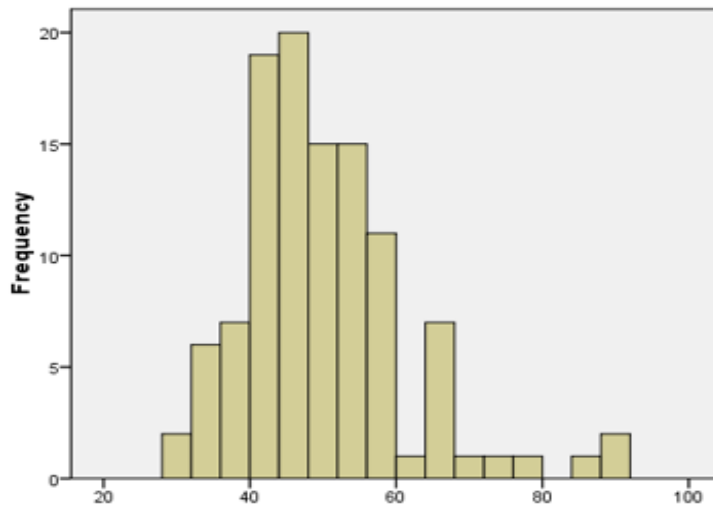
$$= \text{rentang kelas} : \text{kelas interval}$$

$$= 62 / 8 = 7.75$$

Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Variabel Sarana Prasarana

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
28-36	9	8.2	8.2	31.2
37-45	39	35.9	35.9	185.3
46-54	35	32.1	32.1	546.7
55-63	13	12	12	501
64-72	8	7.3	7.3	278.9
73-81	2	1.8	1.8	193.5
82-90	3	2.7	2.7	100.0

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



Gambar 4.4. Histogram Data sarana Prasarana

Data tersebut kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan persepsi guru tentang sarana prasarana. Kecenderungan masing-masing skor variabel digunakan skor ideal dari subjek penelitian sebagai kriteria perbandingan. Skor Mean Ideal (M_i) dan Standar Deviasi Ideal (SD_i) diperoleh berdasarkan rumus berikut:

$$\begin{aligned}
 M_i &= \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal}) \\
 &= \frac{1}{2} (90 + 28) = 59
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 SD_i &= \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}) \\
 &= \frac{1}{6} (90 - 28) = 10.3
 \end{aligned}$$

$$1.5 (SD_i) = 1.5 (10.3) = 15.43$$

$$M_i + 1.5 (SD_i) = 74.43$$

$$M_i - 1.5 (SD_i) = 43.57$$

Berdasarkan perhitungan diatas, variabel Sarana Prasarana dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4.9. Kategori Kecenderungan Sarana Prasarana

No	Rentang Skor	F	%	Kategori
1	>74	4	3.66	Tinggi
2	58-74	14	12.8	Cukup
3	43-57	62	56.8	Kurang
4	<43	29	26.6	Rendah
	Jumlah	109	100	

Tabel di atas menunjukkan terdapat 4 guru (3.66%) memiliki persepsi Sarana Prasarana dalam kategori tinggi, 14 guru (12.8%) memiliki persepsi Sarana Prasarana dalam kategori cukup, 62 guru (56.8%) memiliki persepsi Sarana Prasarana dalam kategori kurang, dan 29 guru (26.6%) memiliki persepsi Sarana Prasarana dalam kategori rendah. Dengan demikian, data variabel Sarana Prasarana dominan termasuk dalam kategori Kurang yaitu 62 guru (56.8%).

4.2 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

4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui distribusi frekuensi data apakah terdistribusi secara normal dalam model regresi

berganda yang digunakan. 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.

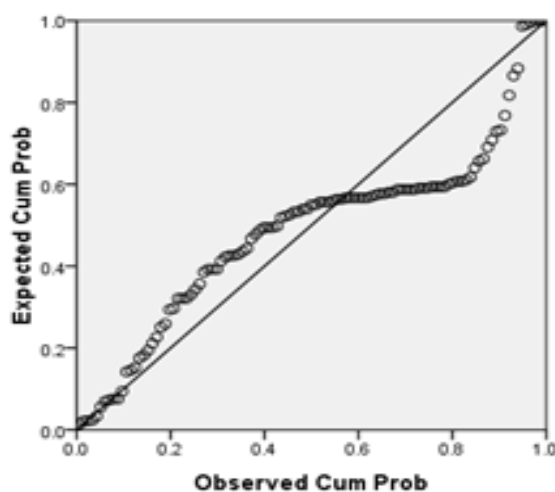
Berikut hasil uji normalitas dari data penelitian:

Tabel 4.10. Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	10.52987076
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		1.252
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087
a. Test distribution is Normal.		

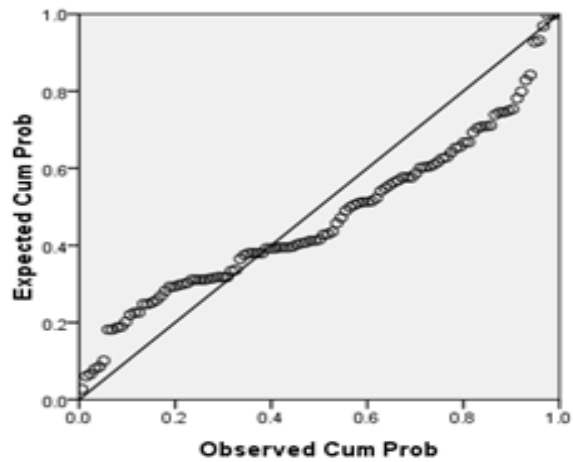
Gorov-Smirnov yang dilakukan dari 109 responden yang meliputi data variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), variabel budaya Organisasi (X2), sarana prasaran (X3), dan variabel kompetensi profesional guru (Y). Diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi ($2 - tailed$).

Berdasarkan hasil uji di atas, Kolmogorov-Smirnov Test adalah pengujian lain dalam uji normalitas yang menghasilkan nilai Asymp. Sig. (*2-tailed*) sebesar 0.087 lebih besar dari alpha (0.05), sehingga disimpulkan bahwa sebaran data terdistribusi secara normal. Untuk melihat apakah data berdistribusi secara normal maka salah satunya dapat melihat grafik P-Plots dan histogram dari ketiga variabel tersebut. Cara melihat grafik P-Plots adalah apabila titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal.



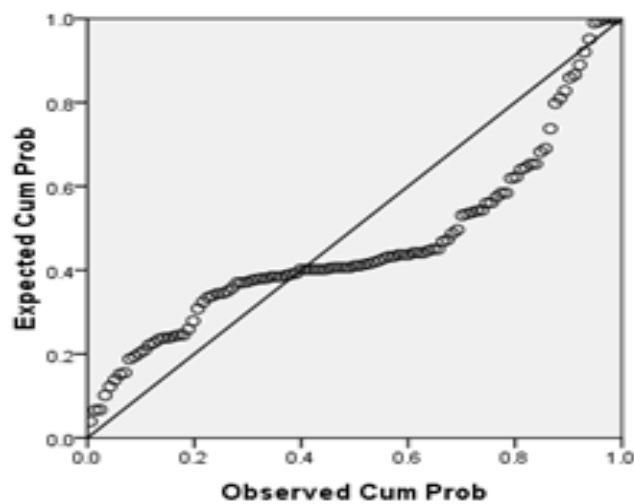
Gambar 4.5. Grafik P-Plots Data Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Dari gambar di atas, dapat dilihat titik-titik data menyebar dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dinyatakan bahwa data variabel Kepemimpinan kepala sekolah terdistribusi normal.



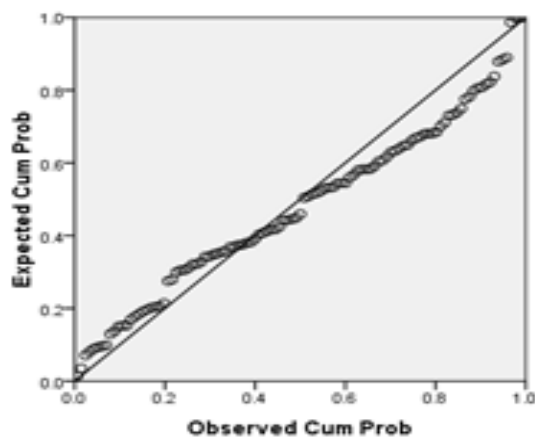
Gambar 4.6. Grafik P-Plots Data Budaya Organisasi (X2)

Dari gambar di atas, dapat dilihat titik-titik data menyebar dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dinyatakan bahwa data variabel budaya Organisasi terdistribusi normal.



Gambar 4.6. Grafik P-Plots Data Sarana Prasarana

Dari gambar di atas, dapat dilihat titik-titik data menyebar dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dinyatakan bahwa data variabel sarana Prasarana terdistribusi normal.



Gambar 4.8. Grafik P-Plots Data Kompetensi Profesional guru

Dari gambar di atas, dapat dilihat titik-titik data menyebar dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dinyatakan bahwa data variabel Kompetensi Profesional guru terdistribusi normal.

4.2.2 Uji Multikolinearitas

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). Hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 21 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10. Hasil uji multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	44.398	5.436		8.167	.000		
	Kepemimpinan kepala sekolah	.325	.075	.252	4.356	.000	.652	1.534
	Budaya organisasi	1.192	.123	.620	9.676	.000	.531	1.882
	Sarana prasarana	.248	.115	.129	2.166	.033	.613	1.632

a. Dependent Variable: kompetensi profesional

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa:

- a. Nilai tolerance pada variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah 0.652 yang artinya nilai tolerance > 0.10 atau $0.652 > 0.10$ dan nilai VIF pada variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah 1.534 yang artinya nilai VIF < 10.00 atau $1.534 < 10.00$. Maka, dapat disimpulkan bahwa model regresi baik karena tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Nilai tolerance pada variabel budaya Organisasi adalah 0.531 yang artinya nilai tolerance > 0.10 atau $0.531 > 0.10$ dan nilai VIF pada variabel budaya Organisasi adalah 1.882 yang artinya nilai VIF < 10.00 atau $1.882 < 10.00$. Maka, dapat disimpulkan bahwa model regresi baik karena tidak terjadi multikolinearitas.
- c. Nilai tolerance pada variabel Sarana prasarana adalah 0.613 yang artinya nilai tolerance > 0.10 atau $0.613 > 0.10$ dan nilai VIF pada variabel Sarana prasarana guru adalah 1.632 yang artinya nilai VIF < 10.00 atau $1.632 <$

10.00. Maka, dapat disimpulkan bahwa model regresi baik karena tidak terjadi multikolinearitas.

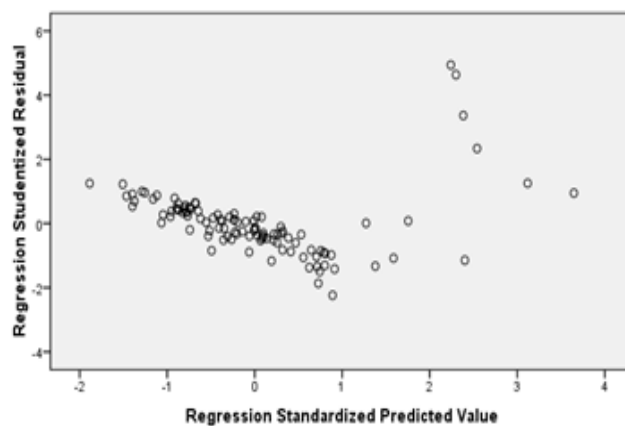
4.2.3 Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas, antara lain dengan melihat grafik Scatterplot.

Grafik Scatterplot adalah cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- a. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka nol (0).
- b. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Hasil uji Scatterplot yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:



Gambar 4.8. Grafik Scatterplot

Berdasarkan output Grafik Scatterplot diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

4.3 Hasil Uji Hipotesis

4.3.1 Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut:

H₀ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan kepala Sekolah terhadap kompetensi profesional guru di SMK Negeri Percut Sei Tuan.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan kepala Sekolah terhadap kompetensi profesional guru SMK Negeri Percut Sei Tuan.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana.

Adapun hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel 4.11. sebagai berikut:

Tabel 4.11. Koefisien Regresi Linier X1 Terhadap Y Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients	Standardized Coeffici		
--	-----------------------------	-----------------------	--	--

Model			ents	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.478	5.629		.618	.538
Kepemimpinan kepala sekolah	.857	.093	.666	9.226	.000

a. Dependent Variable: kompetensi profesional guru

Dari tabel 4.11. di peroleh hasil perhitungan yaitu $a = 3.478$ dan $b = 0.857$. Dengan memasukkan harga a dan b ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis 1 yaitu: $\hat{Y} = 3.478 + 0.857X_1$. Berdasarkan data nilai koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0.857 artinya terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru, semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin tinggi pula kompetensi profesional guru.

Tabel 4.12. Hasil Anova X1

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	23130.007	1	23130.007	85.118	.000 ^a
Residual	29076.103	107	271.739		
Total	52206.110	108			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan kepala sekolah

b. Dependent Variable: kompetensi profesional guru

c.

Berdasarkan tabel 4.12. dapat diketahui nilai statistik F hitung sebesar 85.118 dan F tabel sebesar 2.69 yang artinya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $85.118 > 2.69$ dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti signifikan, serta nilai t

hitung yaitu 9.226 yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.982 atau $9.226 > 1.982$ mengindikasikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi profesional guru SMK Negeri Percut Sei Tuan. Hal ini juga didukung dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 atau $0.000 < 0.05$ yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Berdasarkan nilai koefisien regresi (0.857), F hitung $>$ F tabel ($85.118 > 2.69$) dan t hitung $>$ t tabel ($9.226 > 1.982$) maka H_{a1} diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kompetensi profesional guru SMK Negeri percut Sei Tuan.

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel Kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap Kompetensi Profesional Guru (Y), maka dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.13. Uji Koefisien Determinasi X1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.666a	.443	.438	16.485

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan kepala sekolah

b. Dependent Variable: kompetensi profesional guru

Berdasarkan tabel 4.13. diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.443 yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi profesional guru yang dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan kepala sekolah adalah sebesar **44.3%** sedangkan sisanya 55.7% ditentukan oleh faktor lainnya yang berada di

luar penelitian ini.

4.3.2 Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut:

H₀: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kompetensi profesional guru SMK Negeri percut Sei Tuan.

H_a: Ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kompetensi profesional guru SMK Negeri percut Sei Tuan.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana.

Adapun hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.14. sebagai berikut:

Tabel 4.14. Koefisien Regresi Linier X₂ Terhadap Y Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36.964	5.711		6.473	.000
kompetensi	1.618	.100	.842	16.138	.000

a. Dependent Variable: kompetensi profesional guru

Dari tabel 4.14. di peroleh hasil perhitungan yaitu $a = 36.964$ dan $b = 1.618$. Dengan memasukkan harga a dan b ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis 1 yaitu: $\hat{Y} = 36.964 + 1.618 X_2$. Berdasarkan data nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 1.618 artinya terdapat hubungan positif antara budaya organisasi terhadap kompetensi profesional guru, semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin tinggi pula kompetensi profesional guru.

Tabel 4.15. Hasil Anova X2ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37002.877	1	37002.877	260.425	.000a
	Residual	15203.234	107	142.086		
	Total	52206.110	108			

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi

Berdasarkan tabel 4.15. dapat diketahui nilai statistik F hitung sebesar 260.425 dan F tabel sebesar 2.69 yang artinya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $260.425 > 2.69$ dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti signifikan, serta nilai t hitung yaitu 16.138 yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.982 atau $16.138 > 1.982$ mengindikasikan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi profesional guru SMK Negeri percut sei tuan. Hal ini juga didukung dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 atau $0.000 < 0.05$ yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual.

Berdasarkan nilai koefisien regresi 1.618 $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($260.425 > 2.69$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($16.138 > 1.982$) maka H_{a1} diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kompetensi profesional guru SMK Negeri percut sei Tuan.

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel budaya organisasi (X2) terhadap kompetensi profesional guru (Y), maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16. Uji Koefisien Determinasi X2Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842a	.709	.706	11.920

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi

b. Dependent Variable: kompetensi profesional guru

Berdasarkan tabel 4.16. diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.709 yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi profesional guru yang dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi adalah sebesar **70.9%** sedangkan sisanya 20.1% ditentukan oleh faktor lainnya yang berada di luar penelitian ini.

4.3.3 Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut:

H₀ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara sarana prasarana terhadap kompetensi profesional guru SMK Negeri Percut sei Tuan

Tabel 4.16. Uji Koefisien Determinasi X2Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842a	.709	.706	11.920

c. Predictors: (Constant), sarana prasarana

d. Dependent Variable: kompetensi profesional guru

e.

Berdasarkan tabel 4.16. diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.709 yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi profesional guru yang dipengaruhi oleh variabel sarana prasarana adalah sebesar **70.9%** sedangkan sisanya 20.1% ditentukan oleh faktor lainnya yang berada di luar penelitian ini.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara Sarana Prasarana terhadap

kompetensi profesional guru SMK Negeri Percut Sei Tuan .

Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana.

Adapun hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.17. sebagai berikut:

Tabel 4.17. Koefisien Regresi Linier X3 Terhadap Y Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.780	7.387		.782	.436
Sarana prasarana	1.194	.145	.622	8.211	.000

a. Dependent Variable: kompetensi profesional guru

Dari tabel 4.17 di peroleh hasil perhitungan yaitu $a = 5.780$ dan $b = 1.194$

Dengan memasukkan harga a dan b ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis 1 yaitu: $\hat{Y} = 5.780 + 1.194 X_2$.

Berdasarkan data nilai koefisien regresi sarana prasarana sebesar 1.194 artinya terdapat hubungan positif antara sarana prasarana terhadap kompetensi profesional guru, semakin tinggi sarana prasarana maka akan semakin tinggi pula kompetensi profesional guru.

Tabel 4.18. Hasil Anova X3ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	20179.662	1	20179.662	67.420	.000a
Residual	32026.448	107	299.313		
Total	52206.110	108			

a. Predictors: (Constant), sarana prasarana

b. Dependent Variable kompetensi profesional guru

Berdasarkan tabel 4.18. dapat diketahui nilai statistik F hitung sebesar

67.420 dan F tabel sebesar 2.69 yang artinya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $67.420 > 2.69$ dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti signifikan, serta nilai t hitung yaitu 8.211 yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.982 atau $8.211 > 1.982$ mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi profesional guru SMK Negeri percut sei tuan. Hal ini juga didukung dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 atau $0.000 < 0.05$ yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual.

Berdasarkan nilai koefisien regresi (1.194), F hitung $>$ F tabel ($67.420 > 2.69$) dan t hitung $>$ t tabel ($8.211 > 1.982$) maka H_{a1} diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sarana prasarana terhadap kompetensi profesional guru SMK percut Sei Tuan.

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel sarana prasarana (X_3) terhadap kompetensi profesional guru (Y), maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20 Uji Koefisien Determinasi X_3 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	.387	.381	17.301

- a. Predictors: (Constant), sarana prasarana
 b. Dependent Variable: kompetensi profesional guru

Berdasarkan tabel 4.20. diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.387 yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi profesional guru yang dipengaruhi oleh variabel sarana prasarana adalah sebesar **38.7%** sedangkan sisanya 61.3% ditentukan oleh faktor lainnya yang berada di luar penelitian ini.

4.3.4 Pengujian Hipotesis Keempat

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut:

H₀ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan Sarana prasarana, terhadap kompetensi profesional guru SMK Negeri Percut Sei Tuan .

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan Sarana prasarana, terhadap kompetensi profesional guru SMK Negeri Percut Sei Tuan .

Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Adapun hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.20 sebagai berikut:

Tabel 4.20. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	44.398	5.436		8.167	.000
Kepemimpinan kepala sekolah	.325	.075	.252	4.356	.000
Budaya organisasi	1.192	.123	.620	9.676	.000
Sarana prasarana	.248	.115	.129	2.166	.033

a. Dependent Variable: kompetensi profesional guru

Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan yaitu a = 44.398, b = 0.325, c = 1.192, dan d = 0.248. Dengan memasukkan harga a, b, c, dan d ke dalam

persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda untuk hipotesis 4 yaitu: $\hat{Y} = 44.398 + 0.325X_1 + 1.192X_2 + 0.248X_3$.

Berdasarkan data nilai koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0.325, budaya organisasi sebesar 1.192 dan sarana prasarana sebesar 0.248 artinya terdapat hubungan positif secara bersama-sama antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan sarana prasarana terhadap kompetensi profesional guru. Semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan sarana prasarana maka akan semakin tinggi pula kompetensi profesional.

Tabel 4.21. Hasil Anova Variabel X1, X2, dan X3 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40231.267	3	13410.422	117.588	.000 ^a
	Residual	11974.843	105	114.046		
	Total	52206.110	108			

a. Predictors: (Constant), sarana prasarana, budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah

b. Dependent Variable: kompetensi profesional guru

Berdasarkan tabel 4.21. dapat diketahui nilai statistik F hitung sebesar 117.588 dan F tabel sebesar 2.69 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti signifikan. Melihat F hitung > F tabel (117.588 > 2.69) dengan tingkat signifikansi 0.000 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi profesional secara bersama-sama terhadap kompetensi profesional guru SMK Negeri Percut Sei Tuan

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1), budaya organisasi (X2) dan sarana prasarana (X3) secara bersama-sama terhadap kompetensi profesional guru (Y), maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.22 Uji Koefisien Determinasi Simultan Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.771	.764	10.679

a. Predictors: (Constant), sarana prasarana, budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah

b. Dependent Variable: kompetensi profesional guru

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi simultan (R square) sebesar 0.771 yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi profesional guru yang dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1), budaya organisasi (X2) dan sarana prasarana (X3) secara bersama-sama adalah sebesar **77.1%** sedangkan sisanya 22.9% ditentukan oleh faktor lainnya yang berada di luar penelitian ini.

4.2. Pembahasan

Hasil penelitian ini adalah analisis mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini hasil Pembahasan dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut

4.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Profesional Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap guru SMK

Negeri percut Sei tuan yang diambil sampel berjumlah 109 orang melalui angket yang terdiri dari 30 item pernyataan untuk kompetensi profesional guru dan 25 item pernyataan untuk kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional guru guru SMK Negeri Percut Sei Tuan.

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi (Sig) variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) adalah sebesar 0.000 yang artinya $< \text{probabilitas } 0.05$ atau $0.000 < 0.05$ yang berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru SMK Negeri percut Sei Tuan. Adapun besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru guru adalah sebesar **44.3%** dan sisanya 55.7% ditentukan oleh faktor lainnya.

Hasil penelitian memiliki nilai kecenderungan 44% bahwa mengindikasikan semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka kompetensi profesional guru pun akan semakin meningkat. Namun sebaliknya, jika kepemimpinan kepala sekolah tidak sesuai dengan yang diharapkan maka kompetensi profesional guru pun akan semakin menurun. Faktor lainnya yang mempengaruhi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru adalah aspek kepribadian, pengetahuan, pemahaman terhadap visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi yang diimplikasikan oleh kepala sekolah dalam menjalankan tugas-tugas kepemimpinannya di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan.

Senada dengan hal tersebut, Priansa dan Somad (2014: 186) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dan wewenang kepala sekolah untuk mempengaruhi, menggerakkan dan memberdayakan seluruh potensi yang ada di sekolah dengan optimal sehingga guru, staf, dan pegawai lainnya merasa ikut terlibat dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang ditentukan oleh sekolah.

Hasil ini mendukung teori dari Mulyasa (2013:115) yang menyatakan bahwa “beberapa aspek dalam kepemimpinan kepala sekolah sebagai upaya peningkatan kompetensi profesional guru adalah kepribadian, pengetahuan, pemahaman terhadap visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Deni Wijayani (2017), Taufik Banani (2017), Rusneli, dkk (2018), Sri Hastuti (2021), Haudi, dkk (2022), yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional guru.

4.2.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi profesional Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap guru SMK Negeri Percut Sei Tuan yang diambil sampel berjumlah 109 orang melalui angket yang terdiri dari 30 item pernyataan untuk kompetensi profesional guru dan 20 item pernyataan untuk budaya organisasi menunjukkan bahwa budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional guru SMK Negeri Percut Sei Tuan.

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi (Sig) variabel budaya Organisasi (X2) adalah sebesar 0.000 yang artinya $<$ probabilitas 0.05 atau $0.00 < 0.05$ yang berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kompetensi profesional guru SMK Negeri percut Sei Tuan. Adapun besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kompetensi profesional guru adalah sebesar **70.9 %** dan sisanya 29.1% ditentukan oleh faktor lainnya.

Hasil penelitian dari nilai kecenderungan 70.9% menunjukkan sikap baik jika budaya organisasi maka kompetensi profesional guru akan semakin meningkat dan sebaliknya semakin buruk penerapan budaya organisasi, maka kompetensi profesional guru akan semakin menurun. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi atau iklim kerja yang positif dan kondusif guru-guru akan merasa lebih nyaman dan mempunyai keyakinan serta dalam keadaan gembira; guru tidak akan merasa tertekan dan memberikan fokus kepada pembelajaran yang tentu akan memotivasi guru untuk lebih meningkatkan kompetensi profesionalnya.

Faktor lainnya yang mendukung budaya organisasi terhadap kompetensi profesional sebesar 29,1% adalah Inovatif dan berani mengambil resiko, perhatian terhadap detail, berorientasi pada manusia, berorientasi pada hasil, berorientasi pada tim, agresivitas, dan mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja merupakan indikator-indikator dalam budaya organisasi yang dapat meningkatkan kompetensi profesional guru.

Hasil ini mendukung teori yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar, nilai-nilai, keyakinan, perilaku yang dipegang teguh, dianut serta dikembangkan secara terus menerus dalam berbagai tantangan dan permasalahan yang muncul di dalam organisasi sekolah yang melibatkan kepala sekolah, guru, karyawan sekolah, siswa dan orang tua siswa (Robbins dalam Purwo Cahyono, 2013:178).

Sejalan dengan hal tersebut, Halpin dan Croft dalam Alfian (2019) mengatakan bahwa apabila sekolah mempunyai budaya organisasi atau iklim kerja yang positif dan kondusif guru-guru akan merasa lebih nyaman dan mempunyai keyakinan serta dalam keadaan gembira; guru tidak akan merasa tertekan dan memberikan fokus kepada pembelajaran. Dalam hal ini, dengan dukungan budaya organisasi yang baik, guru akan nyaman dan yakin untuk meningkatkan kompetensinya demi memberikan pembelajaran yang maksimal kepada siswa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Purwo Cahyono (2013), Masanah, dkk (2019), dan Muchroji, dkk (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional guru.

4.2.3. Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kompetensi Profesional Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap guru SMK Negeri Percut Sei Tuan yang diambil sampel berjumlah 109 orang melalui angket yang terdiri dari 30 item pernyataan untuk kompetensi profesional guru dan 18 item pernyataan untuk sarana prasarana menunjukkan bahwa kompetensi profesionalisme guru SMK Negeri Percut Sei Tuan berpengaruh positif.

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi (Sig) variabel sarana prasarana (X3) adalah sebesar 0.000 yang artinya $< \text{probabilitas } 0.05$ atau $0.000 < 0.05$ yang berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel sarana prasarana terhadap kompetensi profesional guru SMK Negeri Percut Sei Tuan. Adapun besarnya pengaruh sarana prasarana terhadap kompetensi profesional guru adalah sebesar **38.7%** dan sisanya 61.3% ditentukan oleh faktor lainnya.

Hasil penelitian bahwa nilai kecenderungan 38.7% yang mempengaruhi sarana prasarana terhadap kompetensi profesional guru. dengan kondisi kelengkapan sarana prasarana pendidikan maka kompetensi profesional guru akan semakin meningkat, dan sebaliknya jika kondisi sarana prasarana pendidikan tidak baik dan tidak lengkap maka peningkatan kompetensi profesional guru akan terkendala dan semakin menurun. Adapun yang menjadi titik balik evaluasi sarana prasarana terhadap peningkatan kompetensi profesional guru adalah dalam aspek penataan gedung sekolah, kuantitas dan kualitas ruang kelas, keberfungsian perpustakaan, keberfungsian fasilitas kelas dan laboratorium, ketersediaan buku-buku pelajaran, dan optimalisasi media/alat bantu

Faktor eksternal yang mempengaruhi sebesar 61.3% yakni komunikasi antara siswa dan guru, tingkat kepedulian antara kepala sekolah dengan guru, komunikasi yang terbentuk antara guru dengan guru. hal ini menunjukkan bahwa faktor eksternal dari sarana prasarana pada jenjang SMKNegeri Percut Sei tuan

juga merupakan faktor pendukung dalam upaya-upaya kompetensi profesional guru.

Hasil ini mendukung teori dari Yamin (2010) yang menyatakan bahwa beberapa hal yang perlu dikembangkan dalam menunjang pembelajaran diantaranya: 1) perpustakaan, 2) sarana penunjang kegiatan kurikulum, dan 3) prasarana dan sarana kegiatan ekstrakurikuler dan mulok. Hal ini menunjukkan bahwa sarana prasarana merupakan faktor yang secara langsung dapat mempengaruhi kompetensi profesional guru dalam pembelajaran

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Lusita Tresnani, dkk (2017), dan Vitalia & Ichsan (2018) menyatakan bahwa sarana prasarana berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi profesional guru.

4.2.4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Sarana Prasarana Terhadap Kompetensi Profesional Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap guru SMK Negeri percut Sei Tuan yang diambil sampel berjumlah 109 orang dari sekolah dasar melalui angket menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X1), budaya organisasi (X2), Sarana prasarana (X3) berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional guru SMK Negeri percut Sei Tuan. Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis dalam uji F diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000 yang artinya $< \text{probabilitas } 0.05$ atau $0.000 < 0.05$ dan diperoleh nilai F hitung adalah sebesar 117.588. Dengan membandingkan Fhitung dan Ftabel pada taraf signifikansi 5% diperoleh nilai Ftabel yaitu 2,69.

Maka dapat disimpulkan bahwa nilai Fhitung $> Ftabel$ yaitu $117.588 > 2,69$ yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa

variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1), budaya organisasi (X2), Sarana prasarana (X3) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kompetensi profesional guru. Adapun besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1), budaya organisasi (X2), Sarana prasarana (X3) secara bersama-sama terhadap kompetensi profesional guru adalah sebesar **77.1%** dan sisanya 20.9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X1), budaya organisasi (X2), Sarana prasarana (X3) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kompetensi profesional guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa apabila kepemimpinan kepala sekolah (X1), budaya organisasi (X2), Sarana prasarana (X3) secara bersama-sama semakin baik dan terus berkembang maka akan dapat meningkatkan kompetensi profesional guru yang ada di sekolah tersebut menjadi semakin baik pula.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan sarana prasarana terhadap kompetensi profesional guru, beberapa kesimpulan yang dapat dibuat adalah sebagai berikut:

- 5.1.1 Hasil analisis uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi (Sig) variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) adalah sebesar 0.000 yang artinya $< \text{probabilitas } 0.05$ atau $0.000 < 0.05$ yang berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru SMK Negeri percut Sei Tuan. Adapun besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru adalah sebesar **44.3%** dan sisanya 55.7% ditentukan oleh faktor lainnya.
- 5.1.2 Hasil analisis uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi (Sig) variabel budaya Organisasi (X2) adalah sebesar 0.000 yang artinya $< \text{probabilitas } 0.05$ atau $0.00 < 0.05$ yang berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kompetensi profesional guru SMK Negeri percut Sei Tuan. Adapun besarnya

pengaruh budaya organisasi terhadap kompetensi profesional guru adalah sebesar **70.9 %** dan sisanya 29.1% ditentukan oleh faktor lainnya.

5.1.3 Hasil analisis uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi (Sig) variabel sarana prasarana (X3) adalah sebesar 0.000 yang artinya $< \text{probabilitas } 0.05$ atau $0.000 < 0.05$ yang berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel sarana prasarana terhadap kompetensi profesional guru SMK Negeri Percut Sei Tuan. Adapun besarnya pengaruh sarana prasarana terhadap kompetensi profesional guru adalah sebesar **38.7%** dan sisanya 61.3% ditentukan oleh faktor lainnya.

5.1.4 Hasil analisis uji hipotesis dalam uji F diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000 yang artinya $< \text{probabilitas } 0.05$ atau $0.000 < 0.05$ dan diperoleh nilai F hitung adalah sebesar 117.588. Dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% diperoleh nilai F_{tabel} yaitu 2,69. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $117.588 > 2,69$ yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1), budaya organisasi (X2), Sarana prasarana (X3) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kompetensi profesional guru. Adapun besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1), budaya organisasi (X2), Sarana prasarana (X3) secara bersama-sama terhadap kompetensi profesional guru adalah sebesar **77.1%** dan sisanya 20.9% dipengaruhi oleh faktor lain.

5.2. Saran

Saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Kepala Sekolah

Komitmen dan keinginan para guru untuk selalu berupaya meningkatkan kompetensi profesionalnya tidak terlepas dari pola maupun gaya kepemimpinan kepala sekolah selaku pimpinan. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif perlu ditingkatkan khususnya dalam aspek kepribadian, pengetahuan, pemahaman terhadap visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Selain itu, peningkatan kualitas dan kuantitas sarana prasarana sesuai kebutuhan sekolah serta penerapan budaya organisasi yang maksimal juga perlu mendapat perhatian serius dari kepala sekolah dalam memfasilitasi peningkatan kompetensi profesional guru.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk lebih memahami konsep dan model penelitian dengan memperluas ruang lingkup penelitian (*scope*) seperti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kompetensi profesional guru. Selain itu, disarankan juga untuk memperluas variabel bebas penelitiannya. Hasil penelitian ini hanya sebatas menggambarkan hubungan variabel bagi guru yang telah memiliki pengalaman dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya. Sejatinya akan lebih menarik lagi jika seluruh guru baik PNS maupun non PNS dijadikan sebagai responden pada penelitian relevan selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, edisi revisi VI, Cetakan ke 13. Jakarta : PT. Asdi Mahasatya
- Armansyah, Kiki. 2018. *Hubungan Sarana Prasarana dan Caring Perawat Terhadap Tingkat Kepuasan Pasien pada Ruang Rawat Inap*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Azwar, S. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bafadal, Ibrahim. 2014. *Pengelolaan Perpustakaan Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Banani, Muhammad Taufik. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Guru dalam Mewujudkan Efektivitas Pembelajaran*. *Jurnal pendidikan Universitas Garut*, 11(01) : 67-76
- Cahyono, Purwo. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Status Sosial Ekonomi Terhadap Kompetensi Profesional Guru di SMA Negeri 13 Surabaya*. *Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan*, 1(2) : 177-188
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers
- Effendy, Onong Uchjana. 2015. *Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi*. Bandung: PT. Citra Aditia Bakti
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handayani, Ririn. 2020. *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta : Trussmedia Grafika
- Hastuti, Sri, Bukman Lian, dan Mahasir. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Karakter Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru*. *Prosiding Seminar Nasional Universitas PGRI Palembang*.

- Haudi, Haudi, Happy Fitria, dan Achmad Wahidy. 2022. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kompetensi profesional guru. *Jurnal Penelitian Guru Indonesia*, 7(1) : 118-123.
- Hosnan. 2022. kompetensi profesional guru. dalam <https://naikpangkat.com/begini-kompetensi-guru-46abad-21-dalam-implementasi-pembelajaran-kurikulum-merdeka/3/> . (Diakses tanggal 22 November 2022)
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Kemendiknas. 2002. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi. Jakarta.
- Kemendiknas. 2008. Permendiknas Nomor 40 Tahun 2008 tentang Standar Sarana dan Prasarana untuk SMK/MAK. Jakarta
- Kuswaeri, Iwa. 2016. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. *Jurnal Tarbawi*, 2(02) : 1-13
- Leslie Jones. School Culture. <http://marylandlearninglinks.org/1035>. (diakses tanggal 14 November 2022)
- Masanah, Sunandar & Nurkolis. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bonang Kabupaten Demak. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(3) : 362-377
- Michael, Tomy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie
- Minarti, Sri. 2016. *Manajemen Sekolah*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Muchroji, Rasiman & Abdullah, Ghufron. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Tegal Selatan Kota Tegal. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2) : 243-260.

- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta
- Mulyasa. 2013. *Pengembangan dan Implementasi Pemikiran Kurikulum*. Bandung : Rosdakarya
- Mulyasa. E. 2012. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mustaghfiroh, Siti. 2020. Konsep “Merdeka Belajar” Perspektif Aliran Progresivisme John Dewey, *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran*, 3(1) : 141-147
- Mustari, Muhamad. 2014. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Pengalaman Kerja Terhadap Kompetensi Profesional Guru*. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, 5(2) : 1-13
- Nirwana, D. P. 2020. Perbedaan Kematangan Karir Ditinjau dari Jenis Kelamin. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(04), 161-166.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
- Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru
- Priansa, Donni Juni, Rismi Somad. 2014. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Penerbit Alfa Beta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition*. 15. New Jersey: Pearson Education
- Rusneli, Sumadi, dan Dedy Hermanto Karwan. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Disiplin Kerja Dan Konsep Diri Terhadap Kompetensi Profesional Guru. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, 6(1) : 1-14
- Safrudin, Vitalia Rahmawati & Ansory Ichsan. 2018. Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di SMP Muhammadiyah Waipare Kabupaten Sikka. *Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan*, 6(2) : 175-186.

- Shulhan, Muwahid. 2013. Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja guru. Yogyakarta: Teras
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Supardi. 2016. Kinerja Guru. Jakarta: Rajawali Pers.
- Susanto, Heri. 2020. Profesi Keguruan. Banjarmasin : Universitas Lambung Mangkurat
- Suyanto, dan Asep Jihad. 2013. Menjadi Guru Profesional, Strategi meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global. Jakarta : Esensi Erlangga
- Timotius Duha. 2014. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Torang, Syamsir. 2014. Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi). Bandung: Alfabeta
- Tresnani, Lusia, Sumadi, dan Dedy H Karwan. 2017. Pengaruh Budaya Kerja, Sarana dan Prasarana Pengalaman Kerja Terhadap Kompetensi Profesional Guru. Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan, 5(02) : 1-13
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- Usman, Moh. Uzer. 2013. Menjadi Guru Profesional. Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers
- Wijayani, Deni. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etika Profesi Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru untuk Mewujudkan Mutu Pembelajaran. Jurnal Khazanah Akademia, 01(01) : 9-21

Zubaidah, Siti. (2015). Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di SMKN 1 Pabelan. Prosiding Seminar Nasional Pendidikan, 177-184.

Lampiran – 1

Angket (Kuesioner)

Kepada Yth. Bapak/Ibu Guru
Di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan
Kabupaten Deli Serdang

Dengan hormat,

Untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan Program Magister (S2) Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, dengan rendah hati kami memerlukan beberapa data sebagai bahan penulisan Tesis yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Sarana Prasarana Terhadap Kompetensi Profesional Guru di SMK 1 Percut Sei Tuan”**.

Sehubungan dengan itu, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket penelitian ini sesuai dengan petunjuk yang ada.

Seluruh informasi yang diperoleh dari angket ini akan kami gunakan hanya untuk keperluan penelitian. Kami akan menjaga kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian.

Atas kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktunya dalam mengisi angket penelitian ini, kami ucapkan terima kasih.

Percut Sei Tuan,

Peneliti

Profil Responden

Berilah tanda ceklist (√) untuk setiap jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan diri anda :

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Masa Kerja :
4. Golongan :

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Sebelum mengisi kuesioner ini, mohon bapak/ibu membaca setiap butir pernyataan dengan cermat.
2. Bapak/ibu cukup memberikan tanda ceklist (√) pada kolom yang sesuai dengan pilihan.
3. Untuk setiap butir pernyataan hanya diperbolehkan memilih satu alternatif jawaban.
4. Jika ada kesalahan dalam memilih alternatif jawaban, beri tanda silang (X) pada kolom yang salah, kemudian beri tanda ceklist (√) pada kolom yang sesuai.
5. Semua pernyataan yang ada, mohon dijawab tanpa ada satu pun yang terlewat

Keterangan Jawaban

Pilihan jawaban	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kadang - kadang	3
Jarang	2
Tidak pernah	1

Lampiran 2

Kuesioner Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	Tp
Indikator 1 : Kepribadian						
1	Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan berkepribadian jujur dalam memimpin sekolah					
2	Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan memiliki rasa percaya diri yang tinggi dalam membina para guru					
3	Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan bertanggung jawab terhadap profesional guru					
4	Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan berani mengambil resiko dan keputusan yang berpihak pada guru					
5	Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan berjiwa besar terhadap segala kritik guru					
6	Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan memiliki emosi yang stabil saat menghadapi guru					
7	Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan memberikan teladan yang patut ditiru					
Indikator 2 : Pengetahuan						
8	Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan memahami kondisi para guru					
9	Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan memahami kondisi dan karakteristik peserta didik sehingga dapat berkolaborasi dengan guru					
10	Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan menyusun program pengembangan profesionalisme guru					
11	Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan menerima masukan, saran, dan kritikan dari berbagai pihak termasuk dari para guru					
Indikator 3 : Pemahaman terhadap Visi dan Misi Sekolah						
12	Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan mengembangkan visi sekolah bersama para					

	guru					
13	Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan mengembangkan misi sekolah bersama para guru					
14	Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi					
Indikator 4 : Kemampuan Mengambil Keputusan						
15	Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan mengambil keputusan bersama para guru					
16	Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan mengambil keputusan untuk kepentingan kompetensi guru					
17	Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal dalam rangka peningkatan kompetensi profesional guru					
Indikator 5 : Kemampuan Berkomunikasi						
18	Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan mampu berkomunikasi dengan baik secara lisan dengan para guru					
19	Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan mampu berkomunikasi dengan baik secara langsung dengan peserta didik					
20	Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan mampu berkomunikasi dengan baik secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar					
21	Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan Mampu mengarahkan guru tanpa menggunakan bahasa yang kasar					
22	Kepala sekolah SMKN 1 Percut Sei Tuan memberikan kesempatan bagi guru dan siswa untuk berkomunikasi					
23	Kepala sekolah membentuk grop diskusikan bagi guru					
24	Kepala sekolah mengadakan musyawarah untuk pengembangan proses pembelajaran					
25	Kepala sekolah melakukan temu ramah dalam kegiatan					

Lampiran 3

Kuesioner Budaya Organisasi (X₂)

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	Tp
Indikator 1 : Inovasi dan Pengambilan Resiko						
1	Guru mendapat dorongan, motivasi, serta dukungan penuh dari sekolah untuk berinovasi					
2	Guru diberi kebebasan untuk mengakses ilmu pengetahuan, serta metode pembelajaran yang berdiferensiasi					
3	Guru diberikan kebebasan untuk melakukan perubahan dan berani mengambil resiko pada setiap tantangan yang dihadapi					
Indikator 2 : Perhatian terhadap Detail						
4	Guru diharapkan dan diarahkan untuk melakukan setiap pekerjaan dengan disiplin dan teliti					
5	Program Merdeka Belajar menuntut guru lebih perhatian terhadap setiap detail tugas-tugasnya sebagai pendidik					
6	Guru membuat catatan rincian tugas-tugas yang dilakukan					
Indikator 3 : Berorientasi pada Hasil						
7	Guru bertanggung jawab pada tugas-tugas yang dibebankan sebagai seorang pendidik					
8	Guru memiliki tanggung jawab terhadap hasil (output) dari tugas yang dibebankan					
9	Guru berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas					
10	Guru berperan dalam peningkatan kualitas hasil belajar siswa					
Indikator 4 : Berorientasi Tim						

11	Terdapat sikap saling menghargai dan saling mendukung di antara seluruh guru					
12	Para guru saling memberi kritikan dan menerima masukan satu sama lain					
13	Sekolah menerapkan model pembelajaran yang mengharuskan beberapa guru dengan bidang studi berbeda untuk berkolaborasi					
14	Sekolah mengedepankan kerjasama tim daripada kerja per individu					
Indikator 5 : Agresifitas						
15	Guru memiliki kemauan untuk senantiasa mengupgrade diri agar dapat berdaya saing dn tidak ketinggalan					
16	Kompetesi yang terjadi di antara para guru senantiasa untuk meningkatkan kompetensinya					
17	Guru melaksanakan pekerjaan dengan cepat dan tepat untuk efisiensi waktu terhadap pekerjaan lainnya					
Indikator 6 : Stabilitas						
18	Guru bekerja sesuai prosedur yang sudah ditetapkan walau diberi kebebasan untuk berkreasi dan berinovasi					
19	Guru menerapkan metode pembelajaran yang baru tanpa menghilangkan metode lama yang membuat siswa nyaman dalam belajar					
20	Guru senantiasa menjaga stabilitas pembelajaran di kelas dari maraknya metode pembelajaran yang ada saat ini.					

Lampiran 4

Kuesioner Sarana Prasarana (X₃)

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	Tp
Indikator 1 : Penataan Gedung Sekolah						
1	Penataan gedung SMKN 1 Percut Sei Tuan mengindahkan prinsip-prinsip arsitektur yang akan memberikan kenyamanan					
2	Tata letak gedung SMKN 1 Percut Sei Tuan memberikan kepuasan fisik dan psikis bagi para guru dalam menjalankan tugas sehari-hari					
3	Seluruh ruangan di SMKN Percut Sei Tuan dilengkapi prasarana pendukung					
Indikator 2 : Kuantitas dan Kualitas Ruang Kelas						
4	Gurumampu memberikan pembelajaran yang maksimal karena didukung ruang kelas yang nyaman dan kondusif					
5	Dalam bekerja, guru disiplin waktu karena kesesuaian jumlah ruang kelas dengan jumlah rombel					
6	Setiap ruang kelas dilengkapi dengan prasarana pendukung pembelajaran					
Indikator 3 : Keberfungsian Perpustakaan						
7	Minat baca guru semakin meningkat melalui pemanfaatan fungsi perpustakaan bagi para guru					
8	Kemampuan literasi guru semakin meningkat melalui pemanfaatan fungsi perpustakaan bagi para guru secara optimal					
9	Perpustakaan menyediakan berbagai buku pendukung sebagai referensi tambahan materi pembelajaran					
Indikator 4 : Keberfungsian Fasilitas kelas dan Laboratorium						
10	Upaya-upaya guru dalam mengembangkan metode pembelajaran					

	yang berpusat pada siswa didukung oleh kelengkapan fasilitas di dalam kelas					
11	Kemampuan guru dalam menciptakan pembelajaran yang menyenangkan didukung oleh kelengkapan fasilitas di dalam kelas					
12	Guru memanfaatkan penggunaan laboratorium maupun ruang praktek lainnya sebagai sarana peningkatan pemahaman guru tentang materi yang akan diajarkan kepada siswa					
Indikator 5 : Ketersediaan Buku-buku Pelajaran						
13	Durasi pembelajaran yang relatif singkat dapat dimaksimalkan karena materi pembelajaran sudah tersedia pada buku pelajaran					
14	Ketersediaan buku-buku pelajaran dapat membantu guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran					
15	Ketersediaan buku-buku pelajaran dapat membantu guru dalam mengembangkan metode penilaian hasil belajar siswa					
Indikator 6 : Optimalisasi Media/Alat Bantu						
16	Guru mampu menyamakan persepsi siswa melalui optimalisasi media/alat bantu pelajaran di dalam kelas					
17	Guru mampu menciptakan pembelajaran yang menyenangkan melalui optimalisasi media/alat bantu pelajaran di dalam kelas					
18	Kelengkapan media/alat bantu pelajaran di dalam kelas dapat meningkatkan kompetensi guru dalam memberikan pembelajaran yang berkualitas					

Lampiran 5

Kuesioner Kompetensi Profesional Guru (Y)

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	Tp
Indikator 1 : Mampu Mengembangkan Tanggung Jawab dengan Baik						
1	Saya mampu memahami, mengelola, dan mengendalikan diri sendiri					
2	Saya mampu menghargai dan mengembangkan diri sendiri					
3	Saya memiliki kemampuan interaktif yang efektif					
4	Saya menguasai berbagai perangkat pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk penunjang tugasnya					
5	Saya memiliki perilaku yang senantiasa tidak menyimpang dari norma agama dan moral					
6	Saya memberikan waktu kepada diri saya untuk menyelesaikan masalah saya					
7	Saya membuat perencanaan dalam berkerja					
Indikator 2 : Mampu Melaksanakan Peran dan Fungsi Guru dengan Tepat						
8	Sayamampu menjaga, mengarahkan dan membimbing agar siswa tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi, minat dan bakatnya					
9	Saya menguasai, terampil, dan lancar dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran					
10	Saya mampu melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan prosedur					
11	Saya mampu melaksanakan segala tugas dan fungsi guru dengan penuh tanggung jawab					
12	Saya menguasai kelas yang siswa nya ribu					
13	Saya menjaga kepribadian sebagai panuta					
14	Saya memberikan tugas sesuai dengan kemampuan siswa					

Indikator 3 : Mampu Bekerja untuk Mewujudkan Tujuan Pendidikan di Sekolah						
15	Sayamenjadikan tujuan pendidikan di sekolah sebagai tanggung jawab dan motivasi dalam bekerja					
16	Sayaberkeyakinan dapat mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah					
17	Sayamemiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah					
Indikator 4 : Mampu Melaksanakan Peran dan Fungsi Guru pada Pembelajaran di Kelas						
18	Sayamampu merencanakan pembelajaran dengan baik sesuai kebutuhan siswa					
19	Saya mampu menyusun modul ajar sebagai dasar pelaksanaan kegiatan pembelajaran di kelas					
20	Saya mampu menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan di dalam kelas					
21	Saya merencanakan media yang akan digunakan dalam setiap pembelajaran					
22	Saya merencanakan kegiatan yang akan dikembangkan dalam kelas					
23	Saya merencanakan penyusunan bangku didalam kelas agar lebih efisien					
24	Saya membuat laporan absen kehadiran siswa					
25	Saya mampu melaksanakan pembelajaran yang berpusat pada siswa					
26	Saya mampu mengembangkan metode pembelajaran yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan siswa					
27	Saya melaksanakan absensi didalam kelas					
28	Saya melaksanakan media sebagai wadah dalm belajar					
29	Saya melasanakan kerja kelompok untuk membentuk kelas yang kondusif					
30	saya Melaksanakan Peran dan Fungsi Guru pada Pembelajaran di Kelas					

Lampiran 6

HASIL VALIDASI DAN REABILITASI

Reliability Sarana Prasarana

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.921	.920	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	46.23	252.737	.565	.	.917
x2	46.53	250.740	.632	.	.916
x3	46.63	254.861	.556	.	.918
x4	46.67	255.609	.527	.	.918
x5	46.73	248.547	.671	.	.915
x6	46.07	252.823	.567	.	.917
x7	46.50	261.293	.396	.	.921
x8	45.87	252.395	.546	.	.918
x9	46.80	255.476	.558	.	.918
x10	46.73	248.547	.671	.	.915

x11	46.30	243.183	.777	.	.912
x12	45.93	246.823	.664	.	.915
x13	46.33	248.920	.665	.	.915
x14	46.33	248.782	.610	.	.916
x15	46.33	241.816	.835	.	.911
x16	46.70	251.803	.606	.	.916
x17	46.03	253.551	.568	.	.917
x18	46.53	261.637	.387	.	.922

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
49.13	280.809	16.757	18

HASIL VALIDASI DAN REABILITASI

Reliability Budaya Organisasi

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.942	.942	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach' s Alpha if Item Deleted
x1	55.03	358.723	.756	.	.937
x2	54.93	369.651	.565	.	.940
x3	55.03	358.723	.756	.	.937
x4	55.03	360.378	.725	.	.938
x5	55.50	365.155	.661	.	.939
x6	54.93	369.651	.565	.	.940
x7	55.03	362.240	.690	.	.938
x8	54.93	369.651	.565	.	.940
x9	55.03	358.723	.756	.	.937
x10	54.80	376.786	.434	.	.942
x11	55.13	368.464	.575	.	.940
x12	54.93	369.651	.565	.	.940
x13	55.03	358.723	.756	.	.937
x14	55.00	360.414	.742	.	.937
x15	54.93	369.651	.565	.	.940
x16	54.93	363.995	.672	.	.938
x17	54.93	363.995	.672	.	.938
x18	55.03	358.723	.756	.	.937
X19	54.93	364.754	.683	.	.938
X20	54.97	373.206	.504	.	.941

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
57.9 0	403.266	20.08 1	20

HASIL VALIDASI DAN REABILITASI

Reliability Kepemimpinan Kepala Sekolah

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.937	.937	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	66.00	469.931	.536	.	.935
x2	66.07	467.995	.556	.	.935
x3	66.17	472.902	.491	.	.936
x4	66.20	473.890	.464	.	.936
x5	66.27	465.306	.591	.	.934
x6	65.60	465.007	.592	.	.934
x7	66.03	471.413	.509	.	.935
x8	65.40	464.248	.573	.	.935
x9	66.33	467.816	.598	.	.934
x10	66.27	465.306	.591	.	.934

x11	65.83	452.282	.792	.	.931
x12	65.47	457.568	.676	.	.933
x13	65.87	465.637	.587	.	.934
x14	65.87	456.947	.675	.	.933
x15	65.87	450.257	.852	.	.931
x16	65.90	478.576	.365	.	.938
x17	65.57	464.875	.612	.	.934
x18	66.07	471.030	.515	.	.935
X19	65.93	473.030	.497	.	.936
X20	65.67	464.299	.603	.	.934
X21	65.93	454.547	.756	.	.932
X22	66.23	459.289	.705	.	.933
X23	66.23	459.289	.705	.	.933
X24	65.73	475.513	.410	.	.937
X25	65.50	469.914	.518	.	.935

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
68.67	503.747	22.444	25

Kompetensi Profesional Guru

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.965	.965	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	79.47	848.809	.849	.	.962
x2	79.33	854.782	.807	.	.963
x3	79.80	850.579	.847	.	.962
x4	79.30	857.045	.784	.	.963
x5	79.67	851.333	.821	.	.963
x6	79.13	876.740	.522	.	.965
x7	79.77	851.909	.844	.	.962
x8	78.93	877.926	.482	.	.965
x9	79.87	884.602	.469	.	.965
x10	79.80	850.579	.847	.	.962
x11	79.37	864.999	.651	.	.964
x12	79.00	863.724	.641	.	.964
x13	79.40	852.041	.832	.	.963
x14	79.40	879.834	.449	.	.965
x15	79.40	853.076	.819	.	.963
x16	79.77	853.426	.825	.	.963
x17	79.10	877.334	.530	.	.965
x18	79.87	853.223	.803	.	.963
X19	79.67	856.299	.747	.	.963
X20	79.20	877.131	.516	.	.965
X21	79.47	866.947	.629	.	.964
X22	79.77	885.909	.422	.	.965
X23	79.77	885.909	.422	.	.965
X24	79.27	883.789	.429	.	.965
X25	79.03	878.516	.508	.	.965
X26	79.33	854.437	.770	.	.963
X27	79.27	857.720	.740	.	.963
X28	79.80	850.579	.847	.	.962
X29	79.23	859.978	.719	.	.963
X30	79.63	852.654	.820	.	.963

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
82.20	923.200	30.384	30

Lampiran 7

Perhitungan SPSS

Frequencies

		Statistics			
		Kepemimpinan kepala sekolah	Budaya organisasi	Sarana Prasarana	Kompetensi profesional guru
N	Valid	109	109	109	109
	Missing	0	0	0	0
Mean		58.14	55.81	49.51	53.33
Std. Error of Mean		1.635	1.096	1.097	2.106
Median		55.00	56.00	48.00	49.00
Mode		52	56	52	52
Std. Deviation		17.067	11.440	11.450	21.986
Variance		291.268	130.879	131.104	483.390
Range		95	66	62	115
Minimum		25	34	28	30
Maximum		120	100	90	145
Sum		6337	6083	5397	5813

Frequency Table

Perhitungan SPSS validasi Kepemimpinan Kepala Sekolah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	25	1	.9	.9	.9
	26	1	.9	.9	1.8
	33	1	.9	.9	2.8
	34	2	1.8	1.8	4.6
	36	2	1.8	1.8	6.4
	38	2	1.8	1.8	8.3
	39	3	2.8	2.8	11.0
	41	2	1.8	1.8	12.8
	43	4	3.7	3.7	16.5
	44	5	4.6	4.6	21.1
	45	2	1.8	1.8	22.9
	46	2	1.8	1.8	24.8
	47	2	1.8	1.8	26.6
	48	2	1.8	1.8	28.4
	49	2	1.8	1.8	30.3
	50	4	3.7	3.7	33.9
	51	5	4.6	4.6	38.5
	52	7	6.4	6.4	45.0
53	1	.9	.9	45.9	
54	2	1.8	1.8	47.7	

	55	6	5.5	5.5	53.2
	56	4	3.7	3.7	56.9
	57	3	2.8	2.8	59.6
	58	2	1.8	1.8	61.5
	59	1	.9	.9	62.4
	61	1	.9	.9	63.3
	62	1	.9	.9	64.2
	63	1	.9	.9	65.1
	64	3	2.8	2.8	67.9
	65	5	4.6	4.6	72.5
	66	2	1.8	1.8	74.3
	67	3	2.8	2.8	77.1
	68	1	.9	.9	78.0
	69	5	4.6	4.6	82.6
	71	2	1.8	1.8	84.4
	72	1	.9	.9	85.3
	73	1	.9	.9	86.2
	76	1	.9	.9	87.2
	78	1	.9	.9	88.1
	80	1	.9	.9	89.0
	81	1	.9	.9	89.9

	85	1	.9	.9	90.8
	86	1	.9	.9	91.7
	87	1	.9	.9	92.7
	88	2	1.8	1.8	94.5
	90	1	.9	.9	95.4
	98	1	.9	.9	96.3
	100	1	.9	.9	97.2
	101	1	.9	.9	98.2
	102	1	.9	.9	99.1
	120	1	.9	.9	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Perhitungan SPSS validasi Budaya Organisasi

Budaya Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	34	1	.9	.9	.9
	36	1	.9	.9	1.8
	39	2	1.8	1.8	3.7
	40	1	.9	.9	4.6
	41	3	2.8	2.8	7.3
	42	3	2.8	2.8	10.1
	43	1	.9	.9	11.0
	44	1	.9	.9	11.9
	45	6	5.5	5.5	17.4
	46	2	1.8	1.8	19.3
	47	2	1.8	1.8	21.1
	48	7	6.4	6.4	27.5
	49	4	3.7	3.7	31.2
	50	4	3.7	3.7	34.9
	51	3	2.8	2.8	37.6
	52	6	5.5	5.5	43.1
	53	4	3.7	3.7	46.8
	55	2	1.8	1.8	48.6
	56	9	8.3	8.3	56.9
	57	5	4.6	4.6	61.5
58	6	5.5	5.5	67.0	
59	3	2.8	2.8	69.7	
60	6	5.5	5.5	75.2	

	61	2	1.8	1.8	77.1
	62	2	1.8	1.8	78.9
	63	4	3.7	3.7	82.6
	64	1	.9	.9	83.5
	65	2	1.8	1.8	85.3
	66	3	2.8	2.8	88.1
	67	3	2.8	2.8	90.8
	70	1	.9	.9	91.7
	74	1	.9	.9	92.7
	77	2	1.8	1.8	94.5
	79	1	.9	.9	95.4
	80	1	.9	.9	96.3
	85	1	.9	.9	97.2
	87	1	.9	.9	98.2
	90	1	.9	.9	99.1
	100	1	.9	.9	100.0

Valid	34	1	.9	.9	.9
	36	1	.9	.9	1.8
	39	2	1.8	1.8	3.7
	40	1	.9	.9	4.6
	41	3	2.8	2.8	7.3
	42	3	2.8	2.8	10.1
	43	1	.9	.9	11.0
	44	1	.9	.9	11.9
	45	6	5.5	5.5	17.4
	46	2	1.8	1.8	19.3
	47	2	1.8	1.8	21.1
	48	7	6.4	6.4	27.5
	49	4	3.7	3.7	31.2
	50	4	3.7	3.7	34.9
	51	3	2.8	2.8	37.6
	52	6	5.5	5.5	43.1
	53	4	3.7	3.7	46.8
	55	2	1.8	1.8	48.6
	56	9	8.3	8.3	56.9
	57	5	4.6	4.6	61.5
	58	6	5.5	5.5	67.0
	59	3	2.8	2.8	69.7

	60	6	5.5	5.5	75.2
	61	2	1.8	1.8	77.1
	62	2	1.8	1.8	78.9
	63	4	3.7	3.7	82.6
	64	1	.9	.9	83.5
	65	2	1.8	1.8	85.3
	66	3	2.8	2.8	88.1
	67	3	2.8	2.8	90.8
	70	1	.9	.9	91.7
	74	1	.9	.9	92.7
	77	2	1.8	1.8	94.5
	79	1	.9	.9	95.4
	80	1	.9	.9	96.3
	85	1	.9	.9	97.2
	87	1	.9	.9	98.2
	90	1	.9	.9	99.1
	100	1	.9	.9	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Perhitungan validasi Spss Sarana Prasarana

Sarana Prasarana

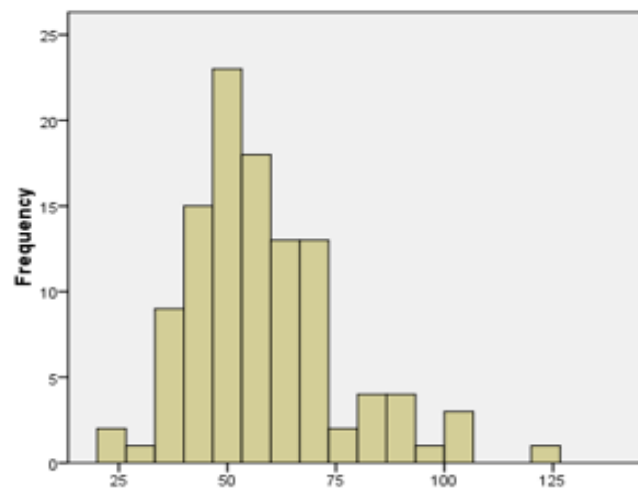
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	28	1	.9	.9	.9
	29	1	.9	.9	1.8
	32	1	.9	.9	2.8
	33	1	.9	.9	3.7
	34	3	2.8	2.8	6.4
	35	1	.9	.9	7.3
	36	1	.9	.9	8.3
	37	3	2.8	2.8	11.0
	39	3	2.8	2.8	13.8
	41	9	8.3	8.3	22.0
	42	5	4.6	4.6	26.6
	43	5	4.6	4.6	31.2
	44	6	5.5	5.5	36.7
	45	8	7.3	7.3	44.0

	46	2	1.8	1.8	45.9
	47	4	3.7	3.7	49.5
	48	3	2.8	2.8	52.3
	49	2	1.8	1.8	54.1
	50	5	4.6	4.6	58.7
	51	5	4.6	4.6	63.3
	52	10	9.2	9.2	72.5
	53	2	1.8	1.8	74.3
	54	2	1.8	1.8	76.1
	55	1	.9	.9	77.1
	56	4	3.7	3.7	80.7
	57	3	2.8	2.8	83.5
	58	1	.9	.9	84.4
	59	3	2.8	2.8	87.2
	63	1	.9	.9	88.1
	65	1	.9	.9	89.0
	66	6	5.5	5.5	94.5
	70	1	.9	.9	95.4
	73	1	.9	.9	96.3
	77	1	.9	.9	97.2
	87	1	.9	.9	98.2
	89	1	.9	.9	99.1
	90	1	.9	.9	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

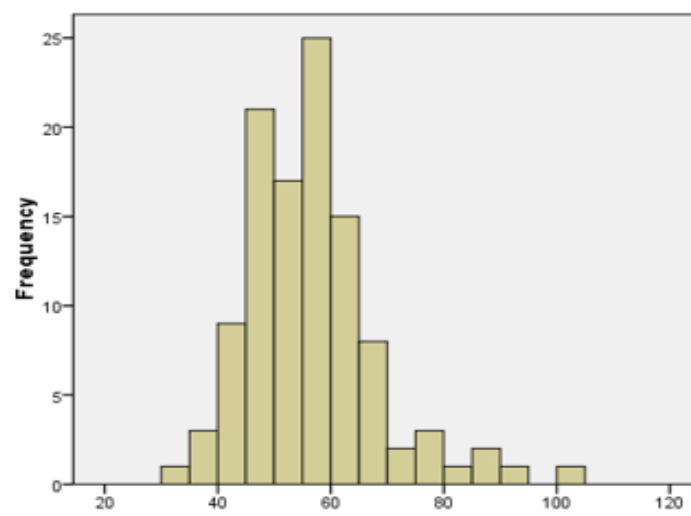
Perhitungan Spss Kompetensi Profesional Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30	1	.9	.9	.9
	32	1	.9	.9	1.8
	33	1	.9	.9	2.8
	34	2	1.8	1.8	4.6
	35	1	.9	.9	5.5
	36	2	1.8	1.8	7.3
	37	3	2.8	2.8	10.1
	39	5	4.6	4.6	14.7

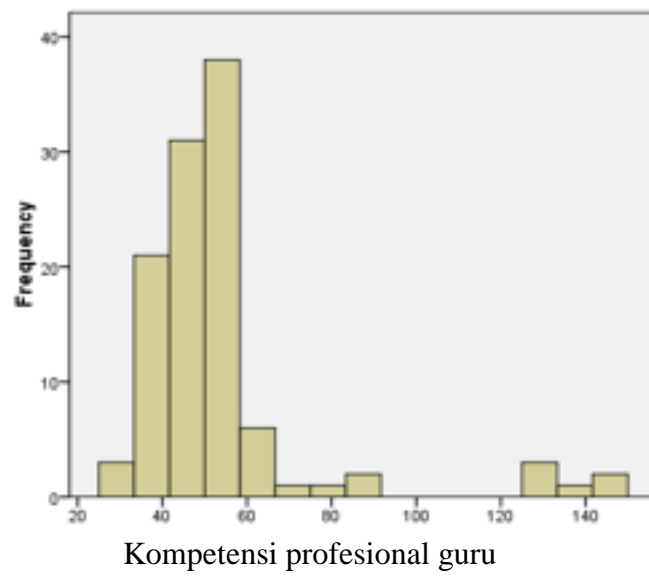
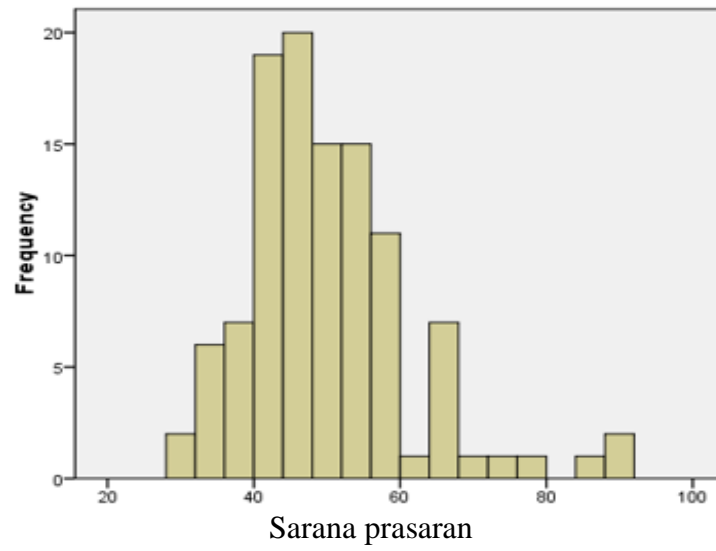
	41	8	7.3	7.3	22.0
	42	2	1.8	1.8	23.9
	43	7	6.4	6.4	30.3
	44	6	5.5	5.5	35.8
	45	3	2.8	2.8	38.5
	46	3	2.8	2.8	41.3
	47	5	4.6	4.6	45.9
	48	4	3.7	3.7	49.5
	49	1	.9	.9	50.5
	50	6	5.5	5.5	56.0
	51	7	6.4	6.4	62.4
	52	9	8.3	8.3	70.6
	53	2	1.8	1.8	72.5
	54	2	1.8	1.8	74.3
	55	2	1.8	1.8	76.1
	56	6	5.5	5.5	81.7
	57	3	2.8	2.8	84.4
	58	1	.9	.9	85.3
	59	3	2.8	2.8	88.1
	60	2	1.8	1.8	89.9
	66	1	.9	.9	90.8
	73	1	.9	.9	91.7
	78	1	.9	.9	92.7
	88	2	1.8	1.8	94.5
	126	2	1.8	1.8	96.3
	133	1	.9	.9	97.2
	134	1	.9	.9	98.2
	143	1	.9	.9	99.1
	145	1	.9	.9	100.0
	Total	109	100.0	100.0	



Kepemimpinan kepala sekolah



Budaya organisasi



Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kompetensi profesional guru	53.33	21.986	109
Kepemimpinan kepala sekolah	58.14	17.067	109
Budaya Organisasi	55.81	11.440	109
Sarana Prasarana	49.51	11.450	109

Correlations

		Kompetensi profesional guru	Kepemimpinan kepala sekolah	Budaya organisasi	Sarana prasarana
Pearson Correlation	Kompetensi profesional guru	1.000	.666	.842	.622
	Kepemimpinan kepala sekolah	.666	1.000	.569	.468
	Budaya organisasi	.842	.569	1.000	.603
	Sarana prasarana	.622	.468	.603	1.000
Sig. (1-tailed)	Kompetensi profesional guru	.	.000	.000	.000
	Kepemimpinan kepala sekolah	.000	.	.000	.000
	Budaya organisasi	.000	.000	.	.000
	Sarana prasarana	.000	.000	.000	.
N	Kompetensi profesional guru	109	109	109	109
	Kepemimpinan kepala sekolah	109	109	109	109
	Budaya organisasi	109	109	109	109
	Sarana prasarana	109	109	109	109

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Sarana Prasarana, Kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kompetensi profesional guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.878 ^a	.771	.764	10.679	1.096

a. Predictors: (Constant), sarana prasarana, kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah

b. Dependent Variable: kompetensi profesional guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40231.267	3	13410.422	117.588	.000 ^a
	Residual	11974.843	105	114.046		
	Total	52206.110	108			

a. Predictors: (Constant), sarana prasarana, kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah

b. Dependent Variable: kompetensi profesional guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-44.398	5.436		-8.167	.000		
Kepemimpinan kepala sekolah	.325	.075	.252	4.356	.000	.652	1.534
Budaya organisasi	1.192	.123	.620	9.676	.000	.531	1.882
Sarana prasarana	.248	.115	.129	2.166	.033	.613	1.632

a. Dependent Variable: kompetensi profesional guru

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kepemimpinan kepala sekolah	Budaya organisasi	Sarana prasarana
1	1	3.917	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.043	9.598	.19	.84	.00	.04
	3	.025	12.506	.61	.05	.00	.67
	4	.016	15.777	.19	.11	.99	.29

a. Dependent Variable: kompetensi profesional guru

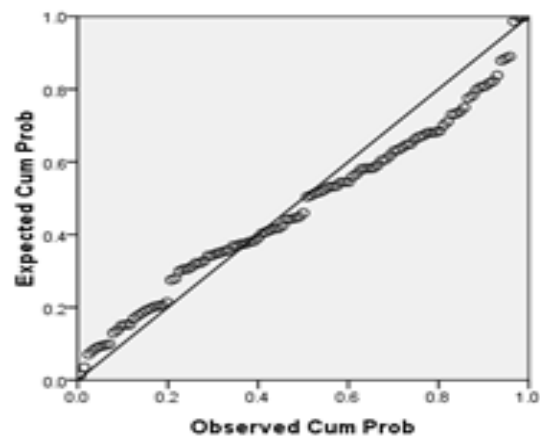
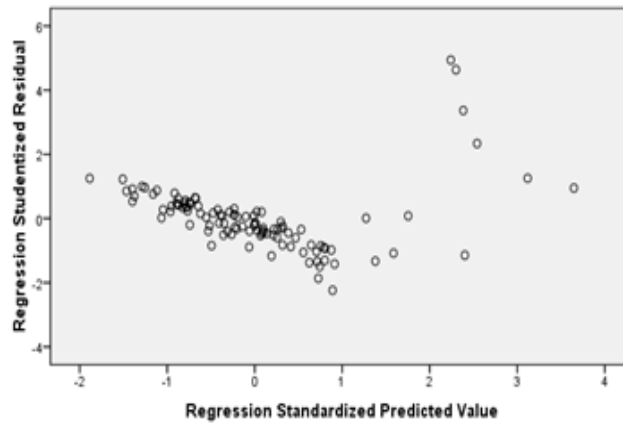
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	16.93	123.72	53.33	19.301	109
Std. Predicted Value	-1.886	3.647	.000	1.000	109
Standard Error of Predicted Value	1.054	5.078	1.902	.756	109
Adjusted Predicted Value	16.34	121.93	53.14	18.906	109
Residual	-23.507	47.286	.000	10.530	109
Std. Residual	-2.201	4.428	.000	.986	109
Stud. Residual	-2.238	4.941	.008	1.037	109

Deleted Residual	-24.289	59.984	.186	11.680	109
Stud. Deleted Residual	-2.282	5.614	.021	1.098	109
Mahal. Distance	.061	23.426	2.972	3.645	109
Cook's Distance	.000	1.783	.030	.178	109
Centered Leverage Value	.001	.217	.028	.034	109

a. Dependent Variable: kompetensi profesional guru

Hasil kompetensi profesional guru



		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	10.52987076
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		1.252
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087
a. Test distribution is Normal.		

X1 ke Y
Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kompetensi profesional guru	53.33	21.986	109
Kepemimpinan kepala sekolah	58.14	17.067	109

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.666 ^a	.443	.438	16.485	.662

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan kepala sekolah

b. Dependent Variable: kompetensi profesional guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23130.007	1	23130.007	85.118	.000 ^a
	Residual	29076.103	107	271.739		
	Total	52206.110	108			

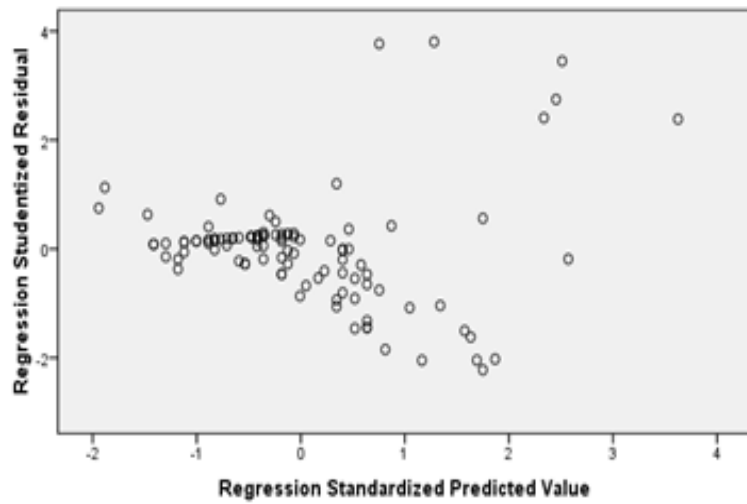
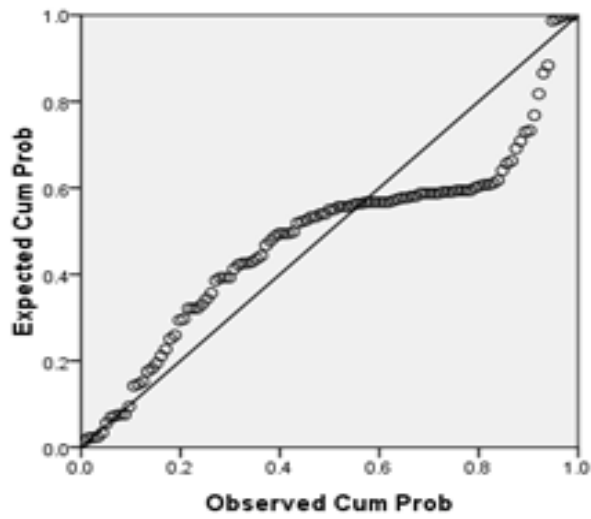
a. Predictors: (Constant), kepemimpinan kepala sekolah

b. Dependent Variable: kompetensi profesional guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.478	5.629		.618	.538		
	Kepemimpinan kepala sekolah	.857	.093	.666	9.226	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kompetensi profesional guru



X2 ke y

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kompetensi profesional guru	53.33	21.986	109
Budaya organisasi	55.81	11.440	109

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.842 ^a	.709	.706	11.920	1.194

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi

b. Dependent Variable: kompetensi profesional guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37002.877	1	37002.877	260.425	.000 ^c
	Residual	15203.234	107	142.086		
	Total	52206.110	108			

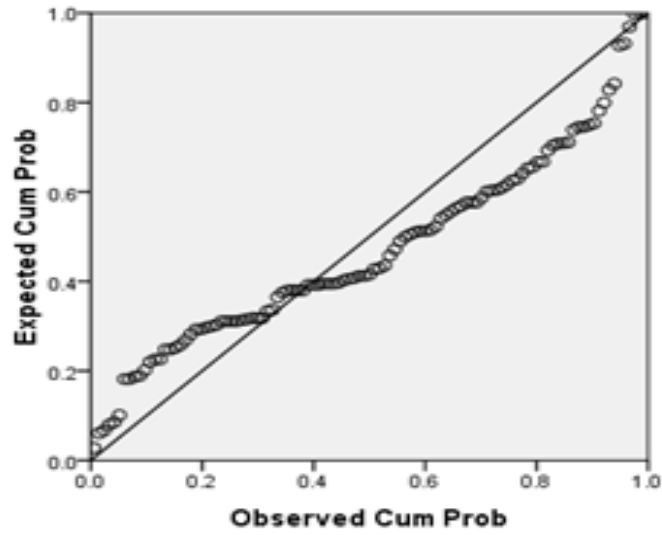
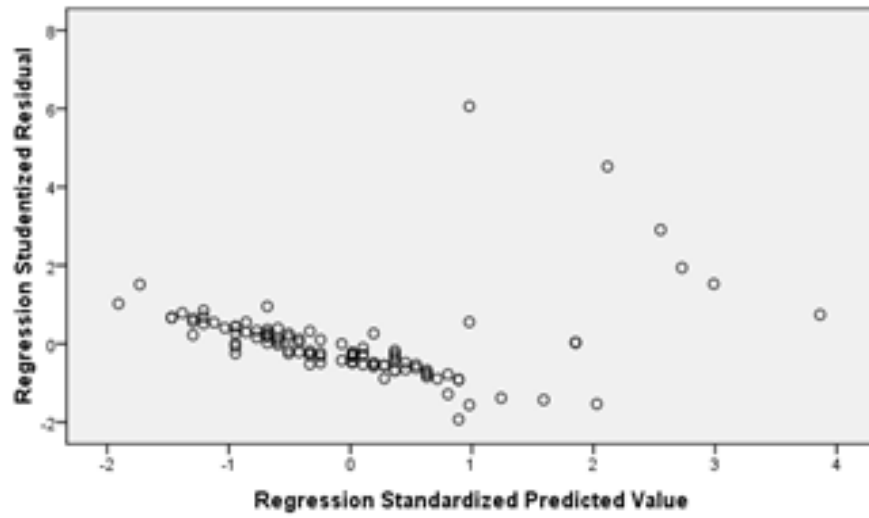
a. Predictors: (Constant), budaya organisasi

b. Dependent Variable: kompetensi profesional guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-36.964	5.711		-6.473	.000		
	Budaya organisasi	1.618	.100	.842	16.138	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kompetensi profesional guru



X3 KE Y

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kompetensi profesional guru	53.33	21.986	109
Sarana prasarana	49.51	11.450	109

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.622 ^a	.387	.381	17.301	.510

a. Predictors: (Constant), sarana prasarana

b. Dependent Variable: kompetensi profesional guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20179.662	1	20179.662	67.420	.000 ^a
	Residual	32026.448	107	299.313		
	Total	52206.110	108			

a. Predictors: (Constant), sarana prasarana

b. Dependent Variable: kompetensi profesional guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	-5.780	7.387			-7.782	.436		
	Sarana prasarana	1.194	.145	.622	8.211	.000	1.000	1.000	

a. Dependent Variable: kompetensi profesional guru

