

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, SIKAP
GURU, KOMPETENSI GURU TERHADAP
KINERJA GURU DI SMK NEGERI 3
PEMATANGSIANTAR**

TESIS

*Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister
Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi*

Oleh :

SAMSUMANTRI
NPM : 1920060018



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN 2021**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, SIKAP
GURU, KOMPETENSI GURU TERHADAP
KINERJA GURU DI SMK NEGERI 3
PEMATANGSIANTAR**

TESIS

*Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister
Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi*

Oleh :

SAMSUMANTRI
NPM : 1920060018

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN 2021**

PENGESAHAN TESIS

Nama Mahasiswa : **SAMSUMANTRI**
NPM : **1920060018**
Prodi/Konsentrasi : **Magister Manajemen Pendidikan Tinggi**
Judul Tesis : **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, SIKAP GURU, KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 3 PEMATANGSIANTAR**

Pengesahan Tesis

Medan, 29 September 2021

Komisi Pembimbing,

Pembimbing I,



Dr. Sri Nurabdiah Pratiwi, M.Pd

Pembimbing II



Dr. Syaiful Bahri, M.AP

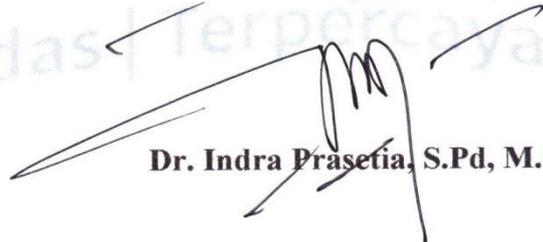
Diketahui,

Direktor,



Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Ketua Program Studi,



Dr. Indra Prasetya, S.Pd, M.Si

PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, SIKAP GURU, KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 3 PEMATANGSIANTAR

SAMSUMANTRI
NPM: 1920060018

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis ini dipertahankan dihadapan Panitia Penguji yang dibentuk oleh Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) dan Dinyatakan "Lulus" dalam Ujian Tesis dan berhak menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (M.Pd) Pada hari Selasa tanggal 14 Oktober 2021

Komisi Penguji:

1. **Dr. Salim Aktar, M.Pd**
Ketua
2. **Prof. Dr. Elfrianto, M.Pd**
Sekretaris
3. **Dr. Indra Prasetya, S.Pd, M.Si**
Anggota

1.

2.

3.

PERNYATAAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, SIKAP GURU, KOMPETENSI GURU, TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 3 PEMATANGSIANTAR

Dengan ini Peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pasca Sarjana Universitas Muhamadiyah 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, 14 Oktober 2021

Penulis,



Samsumantri

NPM : 1920060018



MOTTO

*Untuk menjadi orang sukses kita harus selangkah
lebih maju dari orang lain.*

Hiasilah hidup kita dengan sabar dan sholat.

*Tiada kesuksesan yang dapat diraih tanpa adanya usaha,
kerja keras dan doa.*

Samsumantri

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



Persembahan

“Barang siapa menempuh satu jalan untuk mendapatkan ilmu, maka Allah pasti mudahkan baginya jalan menuju surga”.
(H.R. Muslim)

Saat mengalami ujian hidup yang begitu berat, percayalah situasi tersebut tidak berlangsung selamanya.

Kupersembahkan semua hidup dan ikhtiarku untuk orang-orang terkasih :

Istri : Rina Safitri
Anak : Panji Wiratama
Yudhistira
Pandu Sanjaya
Ayunda Ramadhani

Penulis
Samsumantri



ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, SIKAP GURU, KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 3 PEMATANGSIANTAR

SAMSUMANTRI
1920060018

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah, Sikap guru, Kompetensi guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 pematangsiantar baik secara parsial maupun simultan. Sampel pada penelitian ini adalah Guru SMK Negeri 3 pematangsiantar yang berjumlah 98 orang. Data dalam penelitian ini adalah data primer. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket. Metode analisa yang digunakan adalah model Regresi Linear Berganda. Untuk menguji hipotesis secara simultan digunakan Uji F dan secara parsial digunakan Uji t. Hasil dari pengujian yang dilakukan dengan SPSS diperoleh persamaan regresi berganda: $Y = 10,857 + 1,084 X_1 + 0,144 X_2 + 0,232 X_3$, yang berarti nilai konstanta sebesar 10,857 yang menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru dan kompetensi guru diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja guru adalah sebesar 10,857. Jika variabel bebas meningkat 1% maka kinerja guru akan meningkat. Hasil hipotesa uji t_{hitung} variabel penelitian adalah variabel kepemimpinan kepala sekolah diperoleh $t_{hitung} 8,691$ dengan probabilitas signifikan 0,000 lebih kecil dari tingkat keyakinan (*level of significant*) $\alpha = 0,05$, variabel sikap guru diperoleh $t_{hitung} 2,753$ dengan probabilitas signifikan 0,007 lebih kecil dari tingkat keyakinan (*level of significant*) $\alpha = 0,05$. Variable kompetensi guru diperoleh $t_{hitung} 3,807$ dengan probabilitas signifikan 0,000 lebih kecil dari tingkat keyakinan (*level of significant*) $\alpha = 0,05$. Maka keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_a , artinya kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru, kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 pematangsiantar.

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sikap Guru, Kompetensi Guru dan kinerja Guru

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF HEADMASTER'S LEADERSHIP, TEACHER'S ATTITUDE, TEACHER PERFORMANCE TO THE TEACHER'S COMPETENCE AT SMK NEGERI 3 PEMATANGSIANTAR

**SAMSUMANTRI
1920060018**

This study aims to examine the effect of principal leadership, teacher attitude, teacher competence on teacher performance at SMK Negeri 3 Pematangsiantar, either partially or simultaneously. The sample in this study were teachers of SMK Negeri 3 Pematangsiantar totaling 98 people. The data in this study are primary data. The data were collected using a questionnaire. The analytical method used is the Multiple Linear Regression model. To test the hypothesis simultaneously the F test is used and partially the t test is used. The results of the tests carried out with SPSS obtained multiple regression equations: $Y = 10.857 + 1.084 X1 + 0.144 X2 + 0.232 X3$, which means a constant value of 10.857 which indicates that if the principal's leadership, teacher attitudes and teacher competencies are assumed to be zero, then the value is zero. of the teacher's performance is equal to 10,857. If the independent variable increases by 1%, the teacher's performance will increase. The results of the t-test hypothesis of the research variable are the principal's leadership variable obtained tcount8,691 with a significant probability of 0.000 less than the level of confidence (level of significant) = 0.05, the teacher's attitude variable is obtained tcount2.753 with a significant probability of 0.007 smaller than the level of confidence (level of significant) = 0.05. The teacher competency variable was obtained tcount 3.807 with a significant probability of 0.000 less than the level of confidence (level of significant) = 0.05. So the decision taken is to reject H_0 and accept H_a , meaning that the principal's leadership, teacher attitudes, teacher competence have a positive and significant effect on the performance of teachers at SMK Negeri 3 Pematangsiantar.

Key words: *Principal Leadership, Teacher Attitude, Teacher Competence and Teacher Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada kita semua sehingga saya dapat menyelesaikan Tesis dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, SIKAP GURU, KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 3 PEMATANGSIANTAR”**

Penulis menyadari dalam penyusunan proposal tesis ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP. selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus Dosen Pembimbing saya.
3. Bapak Dr. Indra Prasetia, S. Pd, M.Si. selaku Ketua Jurusan Program Studi Magister Pendidikan Tinggi Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Dr. Sri Nurabdiah Pratiwi, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing saya dalam penyelesaian penyusunan Tesis ini.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen dan staf pegawai Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Ibu Nurmaulita, S.Pd, M.Si. selaku Kepala sekolah SMK Negeri 3 Pematangsiantar yang telah berkenan memberikan ijin dan tempat untuk penelitian saya.
7. Kedua Orang Tua dan Keluarga saya yang selalu mendukung dan memotivasi saya.
8. Serta rekan-rekan yang telah membantu saya dalam penyelesaian Tesis ini.

Kami menyadari Tesis ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya laporan Tesis ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan dilapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut. Amin.

Medan , 14 Oktober 2021

Penulis

SAMSUMANTRI

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Pembatasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	11
1. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	11
a. Pemimpin	11
b. Kepemimpinan	13
c. Kepemimpinan Kepala Sekolah	18
d. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	19
2. Sikap Guru	22

a. Sikap Guru	22
b. Faktor yang Mempengaruhi Sikap Guru	23
c. Indikator Sikap Guru	24
3. Kompetensi Guru	25
a. Pengertian Kompetensi Guru	25
b. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Guru.....	27
c. Indikator Kompetensi Guru	28
4. Kinerja Guru	29
a. Kinerja Guru	29
b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	31
c. IndikatorKinerja Guru	34
2.2 Kerangka Berpikir	37
2.3 Hipotesis Penelitian	42

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian.....	43
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	43
3.3 Populasi dan Sampel	45
3.4 Variabel Penelitian	46
3.5 Defenisi Operasional Variabel Penelitian	46
3.6 Teknik Pengumpuln Data	47
3.7 IntrumenPenelitian	48
3.8 Uji Coba Instrumen Penelitian.....	50
3.9 Teknik Analisis Data.....	52

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	60
4.2 Statistik Deskriptif	61
4.3 Analisis Data.....	68
4.3.1 Uji Validitas	68
4.3.2 Uji Reliabilitas	72
4.4 Deskripsi Data.....	73
4.5 Uji Asumsi Klasik	74
4.5.1 Uji Normalitas.....	74
4.5.2 Uji Multikolinieritas	79
4.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	80
4.7 Pengujian Hipotesis.....	83
4.8 Pembahasan.....	89

BAB 5 KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan.....	92
5.2 Saran.....	93

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepala Sekolah merupakan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Dengan ini Kepala Sekolah bisa dikatakan sebagai pemimpin di satuan pendidikan yang tugasnya menjalankan manajemen satuan pendidikan yang dipimpin.

Wahjosumidjo (2005: 83) mengartikan Kepala Sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Pada tingkat operasional, Kepala Sekolah adalah orang yang berada di garis terdepan yang mengkoordinasikan upaya meningkatkan pembelajaran yang bermutu. Kepala Sekolah diangkat untuk menduduki jabatan bertanggung jawab mengkoordinasikan upaya bersama mencapai tujuan pendidikan pada level sekolah yang dipimpin. Tentu saja Kepala Sekolah bukan satu-satunya yang bertanggung jawab penuh terhadap suatu sekolah, karena masih banyak faktor lain yang perlu diperhitungkan seperti: guru, peserta didik, dan lingkungan yang mempengaruhi proses pembelajaran.

Kompetensi kepribadian merupakan unsur pembentuk karakter manusia. Kepribadian yang baik tentunya akan mencerminkan karakter yang baik. Pada implementasi di dalam dunia pendidikan, kompetensi kepribadian memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku yang ditunjukkan seorang guru. Perilaku yang menjadikan guru sebagai sosok nyata dalam memberikanteladan kepada siswanya. Seringkali disampaikan bahwa guru adalah sosok yang selayaknya dihormati dan diteladani dalam setiap perilaku dan tindakannya.

Pribadi yang dewasa, arif, dan berakhlak mulia tentunya tidak akan dapat diajarkan didalam buku teks semata. Hal tersebut adalah sikap yang dapat dipelajari melalui tindakan yang nyata. Oleh karena itu, pribadi yang ditunjukkan oleh para siswa adalah cerminan dari pembelajaran karakter yang disampaikan seorang guru melalui tingkah laku yang ditunjukkannya.

Perkembangan kepribadian siswa puncaknya terjadi pada masa remaja akhir atau ketika dalam tataran pendidikan formal ada pada masa sekolah menengah atas. Di masa ini, guru harus mampu melakukan proses pembentukan kepribadian siswa dengan akhlak yang mulia dan teladan yang baik karena di masa sekolah menengah atas adalah masa yang sangat menentukan dalam pencarian jati diri dari siswa.

Kompetensi kepribadian guru akan memiliki pengaruh besar terhadap perkembangan karakter siswa sekolah menengah atas, sehingga guru harus memiliki pribadi yang kuat untuk menjadi teladan bagi para siswanya. Hal ini

akan bermanfaat untuk membentuk karakter yang positif dan membentengi diri siswa dari pengaruh negatif lingkungannya.

Guru memiliki peran penting dalam dunia pendidikan. Peran guru dalam dunia pendidikan cukup banyak, yakni sebagai pentransfer ilmu, pendidik, pengayom, dan pembina bagi siswa. Banyaknya peran yang harus dikerjakan guru, telah membuat guru menjadi pusat perhatian dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh sebab itu, guru selalu dituntut untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan (Asf & Mustofa, 2013:155-156). Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik maka guru belum dapat dikatakan berhasil.. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru seseorang dapat berasal dari dalam individu itu sendiri seperti motivasi, keterampilan, dan juga pendidikan. Ada juga faktor dari luar individu seperti iklim kerja, tingkat gaji, dan lain sebagainya (Asf & Mustofa, 2013:160)

Guru digolongkan menjadi beberapa jenis, yaitu guru kelas, guru mata pelajaran serta guru bimbingan dan konseling. Guru kelas memiliki tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak secara penuh dalam proses pembelajaran, kecuali mata pelajaran jasmani dan agama. Selanjutnya, guru mata pelajaran, yaitu guru yang memiliki tugas, tanggung jawab, dan hak secara penuh dalam proses

pembelajaran pada mata pelajaran tertentu sesuai dengan bidangnya. Lain halnya dengan guru bimbingan dan konseling, yaitu guru yang memiliki tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh dalam kegiatan bimbingan dan konseling terhadap siswa. Apapun golongannya, guru harus dapat melakukan semua perannya dengan baik, sehingga diperoleh hasil yang baik bagi siswa ditinjau dari segi afektif, kognitif, dan psikomotor.

Kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya akan dinilai melalui penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru dalam proses pembelajaran. Penilaian kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya disebut Penilaian Kinerja Guru (PKG). Penilaian Kinerja Guru ialah penilaian setiap butir tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya.

Kinerja guru salah satunya dipengaruhi oleh kompetensi. Kompetensi merupakan karakteristik utama yang dimiliki oleh individu dalam setiap bidang profesi yang dapat membantunya berhasil, sehingga seluruh potensinya bisa dimaksimalkan dan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Hasil penilaian kinerja guru diharapkan dapat bermanfaat bagi penentuan kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu dan kinerja guru. Penilaian kinerja guru merupakan acuan bagi sekolah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi guru. Lain halnya bagi guru, penilaian kinerja guru merupakan pedoman untuk mengetahui butir-butir tugas, sehingga dapat dijadikan sarana perbaikan kualitas kerjanya.

Hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) berbeda-beda. Perbedaan hasil PKG dapat disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu individu setiap guru, rekan dan lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Faktor yang berasal dari setiap individu dapat ditunjukkan melalui pengetahuan dan keterampilan. Selain faktor individu, rekan dan lingkungan kerja juga akan berpengaruh terhadap hasil PKG, sebab faktor ini akan berdampak pada semangat kerja guru. Hasil PKG juga dapat ditentukan oleh faktor kepemimpinan, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, sebab kepala sekolah bertugas mengatur guru secara penuh. Faktor kepemimpinan inilah yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru di setiap sekolah.

Kepala sekolah tidak hanya sekadar mengatur, tetapi juga berperan sebagai motivator kepada warga sekolah. Oleh sebab itu, hubungan kepala sekolah dengan warga sekolah harus dijaga dengan komunikasi yang baik. Komunikasi inilah yang dapat mendukung pencapaian kinerja guru yang baik.

SMK Negeri 3 Pematangsiantar merupakan Sekolah Menengah Kejuruan yang berdiri tahun 1974 dengan enam kompetensi keahlian, yaitu Tata Busana, Perhotelan, Kecantikan, Tata Boga, RPL dan TKJ. Sekolah ini dipimpin oleh kepala sekolah yang disiplin. Kedisiplinan tersebut dapat ditunjukkan melalui ketepatan waktu masuk jam kerja dan keberadaan kepala sekolah saat kegiatan belajar mengajar masih berlangsung.

Masalah lain yang dapat dilihat ialah kurang terjalannya komunikasi interpersonal antara guru dengan kepala sekolah. Kurangnya komunikasi interpersonal tersebut disebabkan oleh kurangnya waktu berkomunikasi. Begitu pula dengan guru yang memiliki jam mengajar yang sangat padat, karena jumlah

guru yang belum memadai. Oleh sebab itu, guru memiliki kesulitan untuk bertukar pikiran atau diskusi secara langsung dengan kepala sekolah.

Sejalan dengan kinerja guru, menurut pasal 20 undang-undang No. 14 tahun 2005, dalam melaksanakan tugas keprofesionalan guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Jumlah keseluruhan guru di SMK Negeri 3 Pematangsiantar hanya 78 orang PNS. Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada bulan Agustus 2020, salah seorang guru mengatakan bahwa jam mengajar sangat padat bagi guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar ialah 24 – 30 jam per minggu. Banyaknya jumlah jam mengajar tersebut mengakibatkan beban kerja guru menjadi bertambah.

Semakin bertambahnya beban kerja guru untuk mengajar di kelas dapat menyebabkan energi guru menjadi terforsir dan pembelajaran kurang efektif, sebab guru masih memiliki tugas lain yang tidak berkenaan langsung dengan proses pembelajaran. Tugas-tugas lain yang dilakukan oleh guru ialah wali kelas, pembina OSIS, pembimbing kegiatan ekstrakurikuler, dan guru piket. Semua tugas tersebut masih dikeluhkan oleh beberapa guru karena untuk mengajar saja sudah menguras tenaga dan pikiran. Proses pembelajaran pun juga kurang efektif karena guru tidak memiliki cukup waktu mengembangkan metode dan media pembelajaran yang lebih interkatif. Oleh sebab itu, setelah penyelenggaraan Penilaian Kinerja Guru masih ada evaluasi mengenai kinerja guru dari pihak pengawas PKG. Evaluasi tersebut dilakukan untuk memberi koreksi dan saran pada kinerja guru secara keseluruhan dan secara khusus yaitu pada penggunaan

media pembelajaran. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru belum optimal.

Berdasarkan wawancara dengan dua siswa kelas XII SMK Negeri 3 Pematangsiantar pada bulan Januari 2020, metode dan media pembelajaran yang digunakan guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar dianggap kurang variatif. Metode pembelajaran yang digunakan hanya terbatas pada metode ceramah dan media pembelajaran yang digunakan terlalu mengandalkan modul. Oleh sebab itu, proses pembelajaran kurang menarik. Metode dan media pembelajaran yang kurang menarik telah membuat siswa merasa bosan. Realita ini menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam menjalankan profesinya masih kurang.

Berdasarkan uraian masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sikap Guru, Kinerja Guru Terhadap Kompetensi Guru di SMK Negeri 3 Pematangsiantar.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah SMKN 3 Pematangsiantar belum berkontribusi secara maksimal.
2. Belum diketahui sejauh mana pengaruh sikap guru terhadap perkembangan karakter.
3. Kompetensi guru dalam menjalankan profesinya masih kurang.
4. Kinerja guru belum optimal

Adapun Indikator-indikator terkait dengan latar belakang masalah tersebut adalah: Indikator kepemimpinan kepala sekolah adalah kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi. Indikator sikap guru yaitu; baik hati kepada semua siswa, mampu mengendalikan diri, bertindak secara tegas, bersosialisasi, mentaati peraturan dan bijaksana. Indikator kompetensi yaitu; tanggung jawab, mampu melaksanakan peran dan fungsinya dengan tepat, bekerja untuk mewujudkan tujuan, dan melaksanakan peran dan fungsinya. Indikator kinerja guru merupakan indikator dari hasil kerja guru yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran. Indikator kinerja guru merupakan satu kesatuan yang harus dipenuhi guru dalam mengampu siswanya.

1.3 Pembatasan Masalah

Sehubungan dengan keterbatasan kemampuan, tenaga, dan biaya, maka penelitian ini dibatasi pada kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru, kompetensi guru, dan kinerja guru.

Kepemimpinan merupakan kemampuan dan wewenang untuk mempengaruhi, mengerakkan dan mengarahkan tindakan serta mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa. Sikap adalah segala perbuatan dan tindakan yang berdasarkan pada pendirian dan keyakinan yang dimiliki seseorang. Kompetensi merupakan kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut criteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar ?
2. Apakah terdapat pengaruh sikap guru terhadap Kinerja guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar ?
3. Apakah terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar ?
4. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru, kompetensi guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar.
2. Mengetahui pengaruh sikap guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar.
3. Mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini dapat dilihat dari manfaat teoritis dan manfaat praktis, yaitu :

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan penelitian sejenis dan pengembangan studi kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Kepala Sekolah Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pertimbangan kepala sekolah dalam memimpin warga sekolah dan pendorong perbaikan kompetensi guru.

b. Bagi peneliti Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi serta dapat menjadi wahana pengembangan ide-ide ilmiah dan pengembangan Ilmu Pengetahuan di bidang kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru.

c. Bagi SMK Negeri 3 Pematangsiantar Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam kepemimpinan kepala sekolah dan perbaikan kompetensi guru, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pemimpin

Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kecakapan dalam mempengaruhi anggota organisasi. Kecakapan yang dimiliki oleh pemimpin dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama. Oleh sebab itu, pemimpin memiliki tanggung jawab besar untuk mempengaruhi kualitas kerja ataupun prestasi anggota organisasi demi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan(2011:43)“Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.” Selanjutnya, menurut Ki Hajar Dewantara yang dikutip oleh Hasibuan (2011: 43):

Seorang pemimpin harus bersikap sebagai pengasuh yang mendorong, menuntun, dan membimbing asuhannya. Penjelasan dari beberapa asas utama dari kepemimpinan Pancasila adalah:

- *Ing ngarsa sung tuladha*: seorang pemimpin harus mampu dengan sifat dan perbuatannya yang menjadikan dirinya pola anutan dan ikutan bagi orang-orang yang dipimpinya.

- *Ing madya mangun karsa*: seorang pemimpin harus mampu membangkitkan semangat berwakarsa dan berkreasi pada orang-orang yang dibimbingnya.
- *Tut wuri handayani*: seorang pemimpin harus mampu mendorong orang-orang yang diasuhnya berani berjalan di depan dan sanggup bertanggungjawab.

Pendapat lain mengenai pengertian pemimpin dikemukakan oleh Kartini Kartono (1994: 43) “Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan-kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu memengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk pencapaian satu atau beberapa tujuan”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pemimpin adalah seseorang yang membawa pengaruh bagi bawahan melalui wewenangnya sebagai pemberi arah dan dorongan, sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi. Pemimpin harus dapat berperan sebagai teladan, pembangkit, dan pendorong bawahannya. Teladan bagi bawahan, artinya pemimpin menempatkan diri sebagai panutan dan contoh bagi bawahan, sehingga bawahan dapat mengikuti alur pimpinan. Oleh sebab itu, pemimpin harus mampu menjadi figur yang pantas ditiru oleh bawahannya. Selanjutnya, sebagai pembangkit pemimpin merupakan sumber energi bagi bawahan untuk memberikan semangat kerja dan kreativitas, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan

dengan mudah. Ketiga, pemimpin sebagai pendorong ialah pemimpin berperan sebagai pendorong atau pendongkrak bawahan setelah ia memberikan teladan dan semangat sebelumnya.

b. Kepemimpinan

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu interaksi dan proses dalam mempengaruhi anggota untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Kepemimpinan akan mempengaruhi anggota organisasi dengan berbagai cara, seperti membujuk, mendorong, dan mengoordinasi. Melalui kepemimpinan, maka sebuah organisasi akan dapat menentukan suatu keputusan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Veithzal Rivai, dkk (2013: 5) definisi kepemimpinan adalah “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan masalah sosial yang di dalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama baik dengan cara memengaruhi, membujuk, memotivasi, dan mengkoordinasi.”

Pendapat lain dikemukakan oleh Wirawan (2014: 7) yang mendefinisikan kepemimpinan sebagai “Proses pemimpin menciptakan visi dan melakukan interaksi saling memengaruhi dengan para pengikutnya untuk merealisasi visi.”

Menurut pendapat Chester Irving Barnard dalam Hasibuan (2011: 197), bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan pribadi untuk menegaskan keputusan yang memberikan mutu dan dimensi kesusilaan terhadap koordinasi kegiatan organisasi dan perumusan tujuannya. Adapun aspek kepemimpinannya adalah:

- a) Keunggulan seseorang dalam lapangan kepemimpinan, yang menonjol dalam kualitas fisik, keahlian, teknologi, kecerdasan, ingatan, dan daya proyeksi, akan menimbulkan kekaguman dan akan dapat memimpin bawahannya.
- b) Keunggulan seseorang dalam kesetiaan terhadap tujuan, kesanggupan menghadapi tantangan dan keberanian, perasaan, dan tanggung jawab.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dalam pengambilan keputusan sesuai dengan kebutuhan dan kualitas yang hendak dicapai. Kepemimpinan juga berkaitan dengan pola kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi dimana koordinasi menjadi aspek penting dalam menjalankan kerjasama tersebut. Oleh sebab itu, kepemimpinan hendaknya berorientasi pada keberhasilan bawahan maupun diri sendiri sebagai pemimpin, sehingga tantangan dapat diselesaikan bersama. Kepemimpinan adalah kemampuan dalam mempengaruhi dan mengkoordinasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan dikerjakan secara bersama-sama.

2. Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan berfungsi dalam pencapaian tujuan atau sasaran suatu organisasi. kepemimpinan akan mendorong anggota organisasi untuk bergerak sesuai perintah dan keputusan pemimpin. Akan tetapi, kepemimpinan tidak hanya berfungsi untuk mengambil keputusan dalam organisasi, namun juga untuk menumbuhkan semangat bagi anggota organisasi agar dapat bekerja sama antara atasan dengan bawahan.

Menurut Veithzal Rivai (2013: 13) fungsi kepemimpinan dapat dipandang sebagai berikut:

- a. kelompok status,
 - b. tokoh,
 - c. fungsi, dan
 - d. proses
- Kepemimpinan sebagai kelompok status dapat dipaparkan bahwa kepemimpinan dapat menjadi pandangan seseorang terhadap kelompok yang dipimpin, sebab kepemimpinan akan berperan penting untuk menentukan nasib suatu organisasi.
 - Kedua kepemimpinan sebagai tokoh, maksudnya ialah pengkategorian seseorang dalam suatu organisasi, misalnya direktur, eksekutif, manajer, boss, dan kepala.
 - Ketiga, kepemimpinan sebagai fungsi, artinya kepemimpinan berfungsi untuk mempengaruhi bawahan,

- Sedangkan kepemimpinan sebagai proses ialah kepemimpinan pembentuk dan pengubah situasi dalam pembuatan sistem untuk menentukan suatu tindakan organisasi.

3. Prinsip Dasar Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki prinsip dasar berdasarkan karakteristik setiap pemimpin. Prinsip dasar dalam kepemimpinan akan mendorong bawahan untuk bekerja sesuai pola pikir seorang pemimpin. Apabila pemimpin sudah dapat mendorong bawahannya, maka tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara bersama-sama.

Menurut Stephen R. Covey dalam Veithzal Rivai (2013: 24), karakteristik seorang pemimpin didasarkan pada prinsip-prinsip sebagai berikut:

a) Seorang yang belajar seumur hidup

Tidak hanya melalui pendidikan formal, tetapi juga di luar sekolah.

b) Berorientasi pada pelayanan

Seorang pemimpin tidak dilayani, tetapi melayani, sebab prinsip pemimpin dengan prinsip melayani berdasarkan karir sebagai tujuan utama. Dalam memberikan pelayanan, pemimpin seharusnya lebih berprinsip pada pelayanan yang baik.

c. Membawa energi yang positif.

Pemimpin harus dapat menunjukkan energi yang positif, seperti percaya pada orang lain, keseimbangan dalam kehidupan, melihat

Kehidupan sebagai tantangan, sinergi, dan latihan mengembangkan diri sendiri.

Menurut Wirawan (2014: 7), cakupan kepemimpinan meliputi 6 hal, yakni sebagai berikut: a) proses, b) pemimpin, c) visi, d) memengaruhi, e) pengikut, f) merealisasi visi.

Menurut Bender dalam Udik Budi Wibowo (2011: 14), tanda- tanda kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan adalah tentang manusia
- b. Kepemimpinan adalah tentang menjadi pemimpinmu
- c. Kepemimpinan adalah tentang motivasi internal
- d. Kepemimpinan adalah tentang mengupayakan kesempurnaan, sekaligus menerima ketidaksempurnaan kita
- e. Kepemimpinan adalah tentang perubahan
- f. Kepemimpinan adalah tentang kepemilikan kepercayaan diri
- g. Kepemimpinan adalah tentang pertumbuhan
- h. Kepemimpinan adalah tentang kepemilikan energi (kekuatan)
- i. Kepemimpinan adalah tentang menciptakan pengalaman positif
- j. Kepemimpinan adalah tentang menciptakan hasil dengan integritas
- k. Kepemimpinan adalah tentang mengurangi ketakutan dan meningkatkan harapan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa prinsip-prinsip dasar kepemimpinan adalah tiang dasar bagi kepemimpinan untuk mencapai tujuan melalui penciptaan suasana yang positif dan

mendukung. Oleh sebab itu, kepemimpinan hendaknya dilakukan oleh setiap pemimpin agar suatu organisasi dapat berkelanjutan dan mampu mencapai tujuannya. Kepemimpinan tidak hanya sekadar memberi komando, namun juga membuat bawahan terdorong untuk bekerjasama dan terus mengembangkan diri. Apabila hal itu dilakukan, maka baik pemimpin maupun bawahan akan berkembang seiring kerjasama yang dilakukan.

c. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah adalah komponen yang dituntut untuk melakukan pengembangan pendidikan secara terarah dan terencana untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Menurut Rahman (2006: 106) “Kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (kepala sekolah) di sekolah.”

Sejalan dengan pendapat tersebut, Wahjosumidjo (2005: 83) mendefinisikan “Kepala sekolah sebagai tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid sebagai penerima pelajaran.”

Selanjutnya menurut Muchlas Saimin (2009: 11) “Kepala sekolah adalah pimpinan tertinggi di sekolah.”

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sejatinya adalah kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memimpin warga sekolah dalam proses pembelajaran yang di dalamnya terjadi interaksi antara guru dan murid. Kepala sekolah adalah tenaga fungsional di sekolah yang bertugas untuk memimpin warga sekolah dengan segala interaksi yang terjadi di dalamnya. Akan tetapi, sekolah tidak hanya sekedar memimpin, kepala sekolah adalah komponen utama dalam manajemen pendidikan pada lingkup sekolah. Seiring dengan keutamaan kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen pendidikan, maka kepala sekolah menjadi bagian yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

d. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kedudukan kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah merupakan tanggung jawab besar bagi siapapun yang menjabatnya. Kepala sekolah merupakan pemimpin yang melakukan manajemen pendidikan di setiap sekolah agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Sejalan dengan hal itu, kepala sekolah hendaknya memiliki jiwa kepemimpinan yang mampu mengarahkan, memotivasi, dan membangkitkan semangat guru, karyawan, dan siswanya.

Wahjosumidjo dalam E. Mulyasa (2003: 115) menyatakan bahwa “Kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yaitu kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi.” Pendapat lain mengenai kepala sekolah

dikemukakan oleh E. Mulyasa (2003: 115), yaitu “mengenai kemampuan yang harus dimiliki dalam kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi kepala sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.”

Berikut adalah rincian aspek dan indikator leader dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah:

- 1) Kepribadian : jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan.
- 2) Pengetahuan : 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 : Mengembangkan visi sekolah, mengembangkan misi sekolah, dan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi sekolah ke dalam tindakan.
- 4) Kemampuan mengambil keputusan : Mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di sekolah, mengambil keputusan untuk kepentingan internal sekolah, dan mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal sekolah.

- 5) Kemampuan berkomunikasi : 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.

Menurut Muchlas Saimin (2009:12) mengenai indikator kepemimpinan kepala sekolah, Dalam pelaksanaannya, kepemimpinan kepala sekolah sangat dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kepribadian yang kuat
- 2) Memahami tujuan pendidikan
- 3) Pengetahuan yang luas
- 4) Keterampilan profesional

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi dan mengkoordinasi warga sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut dapat dikerjakan secara bersama-sama agar dapat tercapai dengan baik. Kepemimpinan kepala sekolah akan menentukan kualitas pendidikan, karena kepemimpinan kepala sekolah penentu kebijakan pada situasi apapun.

Indikator kepemimpinan kepala sekolah harus dikuasai kepala sekolah agar kualitas pendidikan dapat sesuai dengan tujuan. Begitu pula dengan indikator-indikator yang ada pada setiap aspek, masing-masing indikator perlu dikuasai satu per satu. Apabila aspek dan indikator sudah

dikuasai seorang kepala sekolah, maka akan berdampak baik bagi sekolah masing-masing pada khususnya dan pendidikan pada umumnya. Aspek atau indikator kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya terbatas pada tugas memimpin, namun juga hal lain yang berkaitan dengan interaksi terhadap warga sekolah dan seisinya. Indikator kepemimpinan kepala sekolah adalah kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

2. Sikap Guru

a. Sikap Guru

Sikap mempunyai arti yang sangat penting dalam tataran kehidupan manusia. Hemisevis dan Hodzic (2011) menjelaskan sikap sebagai faktor yang ada dalam diri individu, hal ini yang dapat menyebabkan kecenderungan untuk berbuat untuk tingkah laku tertentu, terhadap objek yang dihadapi, dalam hal ini sebagai objek peserta didik, sedangkan subyeknya guru. Guru sepatutnya menjadi sosok panutan peserta didik. Sehingga patut ditirukan sikap dan tingkah lakunya, dibanding sosok yang lain seperti artis. Guru dengan kesahajaannya, merupakan nilai plus sebagai pendidik, disamping penguasaan pengetahuannya (Rahman, 2011). Guru merupakan sosok yang begitu dihormati, sebab memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran peserta didik di sekolah. Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan

hidupnya secara optimal. Ketika orangtua mendaftarkan anaknya ke sekolah, pada saat itu juga ia menaruh harapan terhadap guru, agar anaknya dapat berkembang secara maksimal (Mulyasa, 2005; Gourneau, 2012). Guru sebagai sosok pendidik, sangat dihormati karena memiliki andil yang besar dalam pembentukan karakter dan keberhasilan peserta didik masa yang akan datang. Guru merupakan sosok yang akan digugu dan ditiru, diteladani dan dicontoh seluruh aspek kehidupannya, terutama dalam proses pembelajaran. Menurut Gourneau (2012) ada lima sikap guru terhadap peserta didik dalam proses pembelajaran yaitu: (1) menunjukkan kepedulian dan kebaikan; (2) berbagi tanggung jawab; (3) sensitif menerima keragaman; (4) meningkatkan instruksi individu; dan (5) mendorong kreativitas. Guru yang dapat diteladani dan ditiru tersebut, adalah sosok pendidik yang sangat dihormati.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Rendahnya pengakuan sikap guru terhadap profesinya pada saat ini seperti yang diungkapkan oleh Uzer (2002:1), bahwa masih rendahnya pengakuan profesi guru dalam masyarakat, yaitu: 1) adanya pandangan sebagian masyarakat, bahwa siapapun dapat menjadi guru asalkan ia berpengetahuan, 2) kekurangan guru di daerah terpencil, memberikan peluang untuk mengangkat seseorang yang tidak mempunyai keahlian untuk menjadi guru, 3) banyak guru yang belum menghargai profesinya, dan adanya perasaan rendah diri karena menjadi guru, 4) kelemahan yang terdapat pada guru itu sendiri, diantaranya adalah rendahnya

tingkat kompetensi profesionalisme guru seperti, penguasaan guru terhadap materi dan metode pengajaran masih di bawah standar, serta 5) kurangnya motivasi kerja guru dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya. Sikap guru terhadap profesinya merupakan keyakinan seorang guru mengenai profesi yang diembannya, dan memberikan dasar kepada guru untuk membuat respon atau perilaku sesuai dengan pilihannya. Sikap guru terhadap profesi juga mempengaruhi tindakan guru dalam menjalankan profesinya. Jika seorang guru memiliki sikap positif terhadap profesinya, maka guru tersebut akan menjalankan fungsi dan perannya dengan baik. Demikian pula sebaliknya, jika seorang guru memiliki sikap negatif terhadap profesinya, maka guru tersebut akan menjalankan fungsi dan perannya tidak sesuai dengan tuntutan profesi yang diembannya.

c. Indikator Sikap Guru

Merujuk pendapat, Hamalik (2012: 39) tentang sikap guru yang baik dan disenangi siswa dalam kegiatan belajar mengajar di dalam kelas dalam penelitian ini indikator yang digunakan sebagai berikut:

1. Guru bersikap baik hati kepada semua siswa
2. Guru mampu mengendalikan diri atau sabar
3. Guru bersikap dan bertindak secara tegas
4. Guru mampu menerima atau memberi saran dan kritik dengan siswa
5. Guru mampu bersosialisasi dengan siswa
6. Guru dapat menaati peraturan sekolah

7. Guru mampu bersikap bijaksana.

3. Kompetensi Guru

a. Pengertian Kompetensi Guru

Kompetensi memiliki banyak sekali pengertian. Beberapa pakar seperti Broke and Stone mengemukakan bahwa kompetensi guru sebagai *descriptive of qualitative nature of teacher behavior appears to be entirely meaningful* (kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti). Kompetensi secara etimologi berarti "kecakapan atau kemampuan" Sedangkan secara terminologi berarti pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kebiasaan berpikir dan bertindak yang secara konsisten dan terus menerus memungkinkan seseorang menjadi kompeten dalam arti memiliki pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar untuk melakukan sesuatu". Definisi lain menyatakan bahwa kompetensi adalah "pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Jika diamati lebih jauh tentang realita kompetensi guru saat ini agaknya masih beragam. Sudarwan Danim (2002) mengungkapkan bahwa salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya ditopang oleh

derajat penguasaan kompetensi yang memadai, oleh karena itu perlu adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kompetensi guru.

Majid (2005:6) menjelaskan kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Diyakini Robotham (1996:27), kompetensi yang diperlukan oleh seseorang tersebut dapat diperoleh baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman.

Dari kedua pendapat diatas, tampak bahwa kompetensi mengandung paling tidak tiga makna yang paling esensial. Pertama, Kompetensi menggambarkan kemampuan actual manusia. Kedua, Kompetensi menggambarkan perilaku dan performasi seseorang. Ketiga, derajat kompetensi seseorang ditentukan oleh factor bakat, minat, motivasi, sikap, pengetahuan, keterampilan, kematangan dan lingkungan fisik, sosial, dan ekonomi dimana seseorang berada.

Sejalan dengan tantangan kehidupan global, peran dan tanggung jawab guru pada masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga menuntut guru untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan dan penyesuaian penguasaan kompetensinya. Guru harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran siswa. Guru di masa mendatang tidak lagi menjadi satu-satunya orang yang paling well informed terhadap berbagai informasi dan pengetahuan yang sedang

berkembang dan berinteraksi dengan manusia di jagat raya ini. Di masa depan, guru bukan satu-satunya orang yang lebih pandai di tengah-tengah siswanya. Jika guru tidak memahami mekanisme dan pola penyebaran informasi yang demikian cepat, ia akan terpuruk secara profesional. Kalau hal ini terjadi, ia akan kehilangan kepercayaan baik dari siswa, orang tua maupun masyarakat. Untuk menghadapi tantangan profesionalitas tersebut, guru perlu berfikir secara antisipatif dan proaktif. Artinya, guru harus melakukan pembaruan ilmu dan pengetahuan yang dimilikinya secara terus menerus.

b. Faktor yang mempengaruhi kompetensi guru

Kompetensi guru dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dengan mengadopsi pendapat Sutermeister dikutip oleh S. Eko Putro Widoyoko 2005 tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kerja karyawan, maka kompetensi guru juga dipengaruhi oleh faktor diri atau faktor internal dan faktor situasional atau faktor eksternal.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari diri individu guru yang meliputi: latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, penataran dan pelatihan, etos kerja, dan sebagainya, sedangkan faktor situasional yang dapat mempengaruhi kompetensi guru meliputi: iklim dan kebijaksanaan organisasi, lingkungan kerja, sarana dan prasarana, gaji, lingkungan sosial dan sebagainya. Faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan meningkatkan kompetensi guru perlu dikaji faktor-faktor

yang kemungkinan besar mempengaruhinya. <http://www.gamma.co.id/artikel31-3pendidikan-GM.10109-98.shtml>:19.

Sedangkan kiat mengembangkan kompetensi guru menurut P. Purnomo 2003 ada dua cara, yaitu: 1 Melalui pendidikan prajabatan, konkretnya: melalui kegiatan kurikuler intrakurikuler, kokurikuler, dan ekstra-kurikuler dan melalui “the hidden curriculum”, serta. 2 Melalui pendidikan dalam jabatan yang dapat berupa : a Supervisi bantuan pembinaan secara teratur dari kepala sekolah, dengan tujuan meningkatkan profesionalitas guru sehingga mutu situasi belajar mengajar dapat ditingkatkan. b Menjadi anggota aktif organisasi profesi. Cara tersebut hanya akan efektif jika guru bersedia untuk terus menerus secara aktif belajar. Dengan demikian dapat diungkapkan bahwa yang bertanggung jawab terhadap pengembangan kompetensi guru adalah calon guruguru yang bersangkutan, LPTK yang mendidik calon guru, lembaga pemakai lulusan guru, organisasi profesi guru dan masyarakat. <http://pepak.sabda.org/html>: 24 juli 2003.

c. Indikator Kompetensi Guru

Guru merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Guru adalah sales agent dari lembaga pendidikan. Baik atau buruknya perilaku atau cara mengajar guru akan sangat mempengaruhi citra lembaga pendidikan.

Beberapa indikator yang dapat dijadikan ukuran karakteristik guru yang dinilai kompeten secara profesional yaitu (1) mampu

mengembangkan tanggung jawab dengan baik; (2) mampu melaksanakan peran dan fungsinya dengan tepat; (3) mampu bekerja untuk mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah; (4) mampu melaksanakan peran dan fungsinya dalam pembelajaran di kelas.

Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu yang menjadi tanggungjawab, wibawa, mandiri, dan disiplin. Peranan guru di sekolah ditentukan oleh kedudukannya sebagai orang dewasa, sebagai pengajar, pendidik, dan sebagai pegawai. Yang paling utama ialah kedudukannya sebagai pengajar dan pendidik, yakni sebagai guru. Berdasarkannya kedudukannya sebagai guru ia harus menunjukkan kelakuan yang layak bagi guru menurut harapan masyarakat. Guru sebagai pendidik dan pembina generasi muda harus menjadi teladan di dalam maupun di luar sekolah.

Dapat disimpulkan jika guru adalah seseorang yang menjadi panutan dalam pelaksanaan pembelajaran yang ada di sekolah oleh peserta didik.

4. Kinerja Guru

a. Kinerja Guru

Guru merupakan subjek yang berpengaruh besar atau dominan dalam mencapai kualitas pembelajaran. Guru bertanggungjawab penuh atas proses pembelajaran di kelas, luar kelas, bahkan sebagai

penyelenggara pendidikan di sekolah. Oleh sebab itu, guru harus dapat berkompeten dalam menjalankan profesinya dengan kinerja yang profesional. Kinerja guru yang baik akan berpengaruh bagi hasil siswa, sehingga kualitas pendidikan juga dapat meningkat.

Menjalani profesi sebagai guru harus dilakukan dengan kesungguhan dan kemauan untuk selalu meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan guru akan membuat proses pembelajaran menjadi lebih menarik dan meningkatkan gairah belajar siswa, sehingga hasil belajarnya dapat lebih baik. Apabila hasil belajar siswa yang berupa nilai maupun sikap sudah tercapai sesuai kriteria, artinya kinerja guru yang mendidik sudah baik.

Menurut E. Mulyasa (2013: 88) “Kinerja adalah untuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari hasil pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang telah dimilikinya.”

Lain halnya menurut Suryadi Prawirosentono (1999: 2) mengenai definisi kinerja, yaitu “Kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka upaya mencapai tujuan secara legal.”

Selanjutnya, menurut Hadari Nawawi (2006: 6) “pengertian kinerja di dalamnya mengandung tiga unsur utama yakni kemampuan, usaha, dan kesempatan yang bermuara pada hasil kerja.”

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja dalam mencapai suatu tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Melalui kinerja inilah, maka dapat diketahui besar kecilnya peran guru dalam menjalani profesinya sebagai pendidik. Oleh sebab itu, kinerja guru diharapkan dapat sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Setiap guru memiliki hasil kerja atau kinerja berbeda-beda. Perbedaan tersebut dapat dilatarbelakangi oleh berbagai faktor baik dari dalam diri sendiri maupun dari luar diri seorang guru. Faktor dari dalam diri maupun dari luar diri yang melatarbelakangi kinerja guru perlu diperhatikan setiap guru agar dapat memilih dan memilah saat dihadapkan pada berbagai kondisi yang mungkin terjadi. Menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010: 43) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain sebagai berikut:

- 1) Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu tiap guru
- 2) Faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada guru

- 3) Faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2004: 26) faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan ke dalam dua macam yakni:

- (1) Faktor dari dalam diri sendiri (intern), adalah faktor yang berasal dari diri pekerja tersebut. Faktor intern ini contohnya adalah kecerdasan, keterampilan, kecakapan, bakat, kemampuan, minat, motif, kesehatan, kepribadian, cita-cita, dan tujuan dalam bekerja.
- (2) Faktor dari luar diri sendiri (ekstern), adalah faktor yang ditimbulkan dari luar diri pekerja. Faktor ekstern dapat berasal dari lingkungan keluarga, lingkungan kerja, komunikasi dengan kepala sekolah, sarana dan prasarana, kegiatan guru di kelas, kegiatan guru di sekolah.
- (3) Faktor sistem, meliputi sistem kerja fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah)
- (4) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan internal (motivasi kerja guru).

Menurut Suryadi Prawirosentono (1999: 29-32) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Efektivitas dan efisiensi. Efektivitas suatu orang adalah ukuran yang ditunjukkan oleh kenyataan bahwa tujuan orang tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Efisiensi berkaitan dengan jumlah yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan.
- 2) Otoritas dan tanggung jawab. Authority (otoritas) adalah sifat dari suatu dimiliki (diterima) oleh peserta organisasi kepada para anggota organisasi lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
- 3) Disiplin, meliputi disiplin waktu dan disiplin kerja.
- 4) Inisiatif dan kreativitas, ialah kemampuan memberdayakan daya pikir untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Tabrani Rusyan (2000: 17) menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan kinerja guru, maka berbagai faktor yang mendukung, di antaranya:

- 1) Motivasi kinerja guru
- 2) Etos kinerja guru
- 3) Lingkungan kinerja guru
- 4) Tugas dan tanggung jawab guru

Berdasarkan beberapa pendapat di atas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat faktor intern dan ekstern. Faktor intern ialah faktor yang berasal dari diri sendiri, yakni motivasi, kecakapan, dan kecerdasan serta hal lain yang merupakan faktor murni yang ada dalam pribadi masing-masing. Selanjutnya, faktor ekstern ialah faktor yang mempengaruhi yang berasal dari luar individu guru, yaitu lingkungan dan rekan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, bahkan peristiwa yang situasional.

c. Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja guru merupakan aspek-aspek yang akan dihitung untuk mengetahui hasil kerja guru. Indikator yang dinilai dalam kinerja guru cukup banyak baik tugas yang berkaitan langsung dengan kegiatan pembelajaran maupun sebagai penunjang kegiatan pembelajaran. Tugas utama seorang guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi siswa. Selanjutnya, untuk tugas tambahan guru adalah tugas yang tidak berkaitan langsung dengan kegiatan pembelajaran, seperti menjabat wali kelas, kepala laboratorium, dan kepala sekolah.

Berdasarkan Kemendiknas tentang Pedoman Pelaksanaan PK Guru (2010: 6), “aspek yang dinilai dalam Penilaian Kinerja Guru terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, meliputi Kegiatan merencanakan dan

melaksanakan pembelajaran, menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan 4 kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan Permendiknas Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Pengelolaan pembelajaran tersebut mensyaratkan guru untuk menguasai kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, sesuai dengan peran dan fungsinya masing-masing”.

Ali Mudlofir (2012: 77) menguraikan bahwa untuk keperluan analisis tugas guru sebagai pengajar, maka kompetensi kinerja profesi keguruan (*generic teaching competencies*) dalam penampilan aktual dalam proses belajar mengajar, minimal memiliki empat kemampuan, yakni:

- 1) merencanakan proses belajar mengajar yang meliputi :
 - a) perencanaan tujuan
 - b) perencanaan isi bahan pelajaran
 - c) perencanaan metode dan teknik
 - d) perencanaan cara penilaian
- 2) melaksanakan dan memimpin/mengelola proses belajar-mengajar meliputi:
 - a) pengetahuan teori tentang belajar mengajar
 - b) pengetahuan tentang pelajar
 - c) prinsip-prinsip mengajar
 - d) penggunaan alat bantu pengajaran

- e) penggunaan metode mengajar
 - f) menilai hasil belajar siswa
 - g) memilih dan menggunakan strategi atau pendekatan mengajar
- 3) menilai kemajuan proses belajar-mengajar secara:
- a) iluminatif observatif
 - b) struktural objektif
- 4) menguasai bahan pelajaran yang meliputi:
- a) keterampilan membuka dan menutup pelajaran
 - b) keterampilan menjelaskan
 - c) keterampilan bertanya
 - d) keterampilan memberi penguatan
 - e) keterampilan menggunakan media pembelajaran
 - f) keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil
 - g) keterampilan mengelola kelas
 - h) keterampilan mengadakan variasi
 - i) keterampilan mengajar perorangan dan kelompok kecil

Mengenai indikator kinerja guru, E. Mulyasa (2013: 89) juga mengemukakan bahwa “Sistem PKG merupakan serangkaian program penilaian kinerja yang dirancang untuk mengidentifikasi kompetensi guru, terutama berkaitan dengan kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang

ditunjukkan dalam unjuk kerjanya, baik langsung maupun tidak langsung”.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa indikator kinerja guru merupakan indikator dari hasil kerja guru yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran. Indikator perencanaan pada intinya ialah pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Selanjutnya, untuk indikator pelaksanaan pembelajaran meliputi kegiatan membuka pelajaran, proses pembelajaran, dan menutup pelajaran. Indikator terakhir ialah evaluasi, yaitu menilai kemajuan proses belajar-mengajar. Apabila guru telah memenuhi indikator tersebut, dapat dikatakan bahwa guru telah memiliki kinerja yang baik.

2.2 Kerangka Pikir

2.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan peranan yang penting dalam keberlangsungan dunia pendidikan. Keberlangsungan dunia pendidikan dapat dilihat jika ada subjek yang memimpin dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Oleh sebab itu, kepemimpinan kepala sekolah hendaknya didasari oleh kemampuan kepala sekolah yang cakap dalam kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, mengambil keputusan, dan berkomunikasi. Jika kepala sekolah mampu

bekerja dengan kepemimpinan yang baik, maka kondisi sekolah juga akan baik, khususnya kinerja guru yang berkaitan langsung dengan kualitas pendidikan berdasarkan proses pembelajaran.

Sebelumnya sudah ada penelitian tentang Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Arif Tri Handoko (2015) “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dabin IV Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri Dabin IV Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru.

2.2.2. Pengaruh Sikap Guru Terhadap Kinerja Guru

Sikap guru merupakan cerminan kualitas dan profesionalisme guru dalam proses pembelajaran yang banyak terbukti dalam penelitian sebelumnya mampu mempengaruhi kinerja guru. Seorang guru dituntut untuk bisa berperan dalam menunjukkan citra guru yang ideal dalam masyarakatnya, sebagai pendidik yang menjadi tokoh, panutan dan identifikasi bagi para peserta didik dan lingkungannya, maka guru harus memiliki standar kualitas tertentu yang mencakup, tanggung jawab, wibawa, mandiri dan disiplin yang tercermin dalam sikap kerjanya. Guru yang memiliki sikap kerja yang baik senantiasa memberdayakan dirinya dalam upaya meningkatkan kemampuan berkaitan dengan peran

dan tugasnya di bidang Pendidikan. Dengan sikap kerja yang baik, guru dimungkinkan akan dapat meningkatkan kualitas kinerjanya menjadi lebih baik. Sampai saat ini sorotan terhadap kinerja guru yang belum optimal masih banyak dikritisi oleh masyarakat, baik dari segi kompetensi pedagogic yang dimiliki guru maupun sikap kerja yang tercermin dalam melaksanakan tugas yang diemban oleh mereka.

Sebelumnya sudah ada penelitian tentang pengaruh sikap guru terhadap kinerja guru. Romi Rachman Hakim (2020) tentang “Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap Di SMK Insan Mandiri Kabupaten Bandung Barat”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Insan Mandiri Kabupaten Bandung Barat.

2.2.3. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja guru

Keberadaan guru merupakan salah satu komponen yang sangat penting di dalam proses pendidikan, sehingga guru memiliki peran dan tanggung jawab yang besar dalam dunia pendidikan. Hal tersebut, mengisyaratkan bahwa setiap guru wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan Janawi (2007).

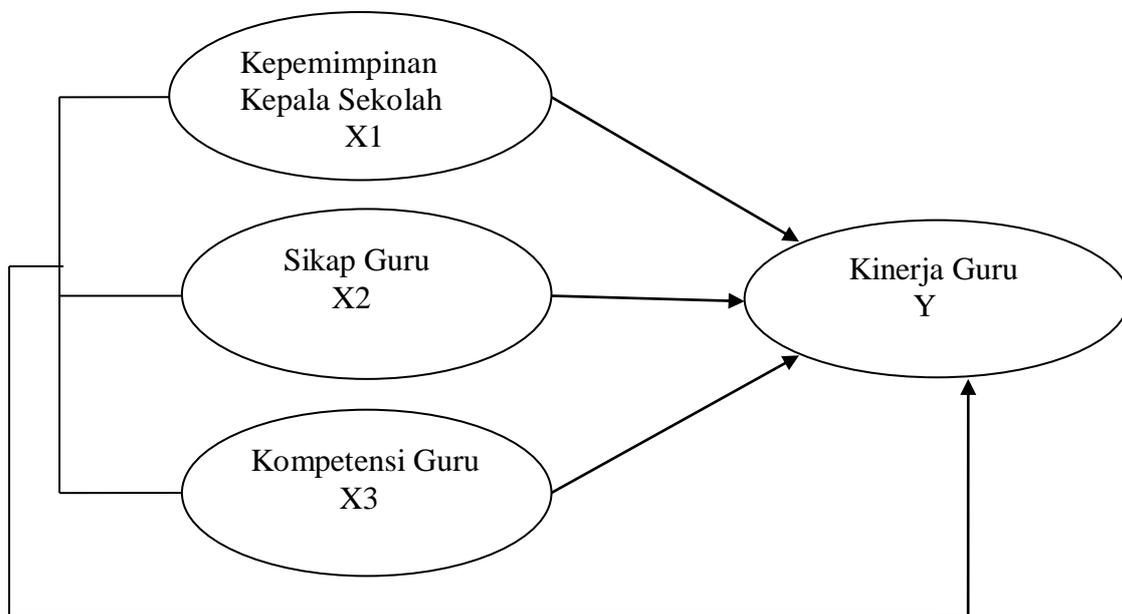
Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Mufidah, Silvia L, Manday, Lisbeth Menaneke (2014) tentang “Analisis tingkat pendidikan, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Raharja Putra Manado”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, kompetensi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Adapun hasil penelitian lain Sudarmin Manik, Nona Syafina (2018) tentang “pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Adapun untuk setiap penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masing-masing variabel dalam penelitian ini juga dapat dilihat dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Hasil Penelitian
1	Arif Tri Handoko	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dabin IV Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemasang.	2015	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru.
2	Romi Rachman Hakim	Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap Di SMK Insan Mandiri Kabupaten Bandung	2020	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kerja memiliki pengaruh yang positif dan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Hasil Penelitian
		Barat		signifikan terhadap kinerja guru di SMK Insan Mandiri Kabupaten Bandung Barat.
3	Mufidah, Silvia L, Manday, Lisbeth Menaneke	Analisis tingkat pendidikan, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Raharja Putra Manado	2014	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, kompetensi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.
4	Sudarmin Manik, Nona Syafina	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau	2018	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual
 Sumber : Diolah oleh Peneliti

2.3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan batasan, rumusan masalah dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar.
2. Terdapat pengaruh antara Sikap Guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar.
3. Terdapat pengaruh antara Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan kepala sekolah, Sikap guru dan kompetensi guru secara bersama-sama dengan kinerja guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif, dimana dalam penelitian ini semua data disajikan dalam angka, mulai dari pengumpulan data, menganalisis data serta penyajian dari hasil penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian jenis *ex-post facto* karena penelitian ini mengungkapkan data atau kejadian yang ada tanpa mengubah atau memanipulasi variabel maupun sampel yang diteliti. Penelitian *ex-post facto* dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi. Penelitian ini bermaksud mengungkap pengaruh antara variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru, kinerja guru terhadap kompetensi guru.

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

3.2.1 lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 3 Pematangsiantar. yang beralamat di Jl. Raya Medan Pematangsiantar Km. 10.5, Kel. Tambun Nabolon, Kec. Siantar Martoba, Kota Pematangsiantar.

3.2.2 Waktu Penelitian

Peneliti melakukan penelitian mulai bulan Januari 2021 sampai dengan bulan Oktober 2021.

Tabel Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Tahun																				
		Januari 2020	Februari 2020	Maret 2020	April 2021	Mei 2021	Juni 2021	Juli 2021	Agustus 2021	September 2021	Oktober 2021											
1	Riset Awal	■	■																			
2	Pengajuan Judul		■	■																		
3	Pembuatan Proposal			■	■																	
4	Bimbingan Proposal				■	■																
5	Seminar Proposal					■																
6	Pengumpulan Data					■	■	■	■	■	■											
7	Pengolahan Data							■	■	■	■	■	■	■	■	■						
8	Bimbingan Tesis												■	■	■	■	■	■				
9	Seminar Hasil																		■			
10	Sidang																				■	■

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari tetapi meliputi seluruh karakteristik sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Sugiyono (2017:90).

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Negeri 3 Pematangsiantar berjumlah 98 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut (Arikunto, 2013) bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Jika subjeknya besar dapat diambil untuk 10 – 15% atau 20 – 25% atau lebih.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam penarikan sampel adalah *total sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Jumlah populasi penelitian ini berjumlah 98. Sedangkan untuk sampelnya berjumlah 98 orang responden.

3.4. Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan 4 variabel yang berkaitan dengan permasalahan yang ada, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Kedua variabel tersebut ialah sebagai berikut:

1. Variabel bebas, yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X1), sikap guru (X2), dan kompetensi guru (X3)
2. Variabel terikat, yaitu kinerja guru (Y)

Adapun hubungan kedua variabel tersebut adalah:

X1 : Kepemimpinan Kepala Sekolah

X2 : Sikap Guru

X3 : Kompetensi Guru

Y : Kinerja Guru

—→ : Pengaruh variabel bebas atau independen (kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru, dan kompetensi guru) secara parsial terhadap variabel terikat atau dependen (kinerja guru).

---▶ : Pengaruh variabel bebas atau independen (kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru, dan kompetensi guru) secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau dependen (kinerja guru).

3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi dan mengkoordinasi warga sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan dikerjakan secara bersama-sama.	Kepribadian Pengetahuan

Variabel	Defenisi	Indikator
	Kepemimpinan kepala sekolah akan menentukan kualitas pendidikan, karena kepemimpinan kepala sekolah menjadi penentu kebijakan pada situasi apapun. Oleh sebab itu, setiap kepala sekolah harus memenuhi kriteria atau indikator dalam kepemimpinannya.	Manajerial Kemampuan mrngsmbil krputusan Kemampuan Berkomunikasi
Sikap Guru	Hemisevis dan Hodzic (2011) menjelaskan sikap sebagai faktor yang ada dalam diri individu, hal ini yang dapat menyebabkan kecenderungan untuk berbuat untuk tingkah laku tertentu, terhadap objek yang dihadapi, dalam hal ini sebagai objek peserta didik, sedangkan subyeknya guru.	Kepedulian Tanggung Jawab Motivasi Antusias
Kompetensi Guru	Majid (2005:6) menjelaskan kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru.	Mendidik Mengajar Membimbing Melatih Mengembangkan profesi
Kinerja Guru	Menurut A. Tabrani Rusyan dkk, (2000:17), Kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.	Perencanaan pembelajaran Pelaksanaan pembelajaran Evaluasi pembelajaran

3.6 . Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi digunakan untuk mengetahui kondisi awal mengenai kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru, kinerja guru terhadap kompetensi guru. Melalui observasi, peneliti dapat mengetahui dan variabel-variabel yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru, kinerja guru terhadap kompetensi guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar. Observasi dilakukan langsung pada 2 siswa, 2 guru, dan kepala sekolah di SMK Negeri 3 Pematangsiantar pada April 2021.

2. Angket

Pada penelitian ini, angket digunakan untuk mengambil data tentang kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru, kinerja guru terhadap kompetensi guru. Teknik datanya menggunakan angket tertutup. Teknik ini dipilih karena memudahkan responden dalam memberikan jawaban juga memudahkan penelitian mengambil data lebih cepat. Angket disebarakan secara langsung bagi seluruh responden, yaitu 98 guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk memperoleh data yang sudah tersedia dalam bentuk dokumen. Dokumen yang dimaksud antara lain profil tempat penelitian dan data guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar.

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat ukur yang menghasilkan informasi dalam melakukan penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket/kuesioner. Angket atau kuesioner tersebut berisi pernyataan-pernyataan yang akan diajukan kepada guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar untuk memperoleh informasi mengenai variabel kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru, kinerja guru terhadap kompetensi guru.

Penskoran yang digunakan dalam instrumen yaitu dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk penelitian ini berdimensi 5 dengan rentang nilai 1 sampai 5 yang dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Skor Skala Likert

Alternatif jawaban	Pernyataan positif	Pernyataan negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju (KS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Berikut merupakan kisi-kisi instrumen dari masing-masing variabel:

Tabel 3. Kisi-Kisi Instrumen

No	Variabel	Indikator	Nomor butir	Jumlah
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kepribadian	1	9

No	Variabel	Indikator	Nomor butir	Jumlah
		Pengetahuan terhadap tenaga kependidikan	2, 3	
		Visi dan misi sekolah	4	
		Kemampuan mengambil keputusan	5, 6 7	
		Kemampuan Berkomunikasi	8, 9	
2	Sikap Guru	Kepedulian	1, 2, 3, 4, 5	
		Tanggung Jawab	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	18
		Antusias	13, 14, 15, 16, 17, 18	
3	Kompetensi Guru	Pedagogik	1, 2, 3, 4, 5, 6,	
		Kepribadian	7, 8, 9, 10, 11,	19
		Sosial	12, 13, 14,	
		Profesional	15, 16,17,18,19	
4	Kinerja Guru	Perencanaan Pembelajaran	1, 2, 3,4,	16

No	Variabel	Indikator	Nomor butir	Jumlah
		Pelaksanaan Pembelajaran	5, 6, 7, 8, 9,	
		Evaluasi Pembelajaran	10, 11, 12,	
			13, 14, 15, 16	

3.8 Uji Instrumen

Suatu instrumen dapat disebut berkualitas dan dapat dipertanggung jawabkan pemakaiannya apabila sudah terbukti validitas dan reliabilitasnya. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuisioner, maka perlu menggunakan alat ukur sebagai berikut:

3.8.1 Uji validitas

Uji validitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan valid (sah) atau tidaknya suatu angket/kuesioner. Angket dapat dikatakan valid apabila angket tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada penelitian ini untuk mengukur tingkat kevalidan suatu instrumen dengan menggunakan bantuan program *SPSS*. Apabila r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} pada taraf signifikan, maka butir pernyataan tersebut valid. Namun jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka butir pernyataan tersebut tidak valid. Butir soal kemudian dianalisis dengan bantuan program *SPSS Statistics*.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu suatu instrumen yang digunakan dapat menggunakan sebagai alat pengumpulan data karena menunjukkan adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan setelah pernyataan-pernyataan dalam kuesioner sudah memiliki validitas. Tujuan dari adanya pengujian reliabilitas terhadap kuesioner adalah untuk mengetahui keandalan (reliable) suatu kuesioner, yaitu jika terjadi kesamaan hasil pengukuran dari waktu ke waktu. Instrumen dikatakan andal apabila tingkat keandalan koefisien $\geq 0,600$. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha dengan bantuan program SPSS. Oleh sebab itu, dibutuhkan pedoman pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi yang dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangatrendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Instrumen dikatakan reliabel jika rhitung lebih besar atau sama dengan rtabel dan sebaliknya jika rhitung lebih kecil dari rtabel instrumen dikatakan tidak reliabel atau nilai rhitung dikonsultasikan dengan tabel interpretasi r dengan ketentuan dikatakan reliabel jika rhitung $\geq 0,600$. Hasil uji reliabel dengan memanfaatkan program SPSS Statistics.

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti lonceng pada diagram histogram.

Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Kolmogorov- Smirnov. Kriteria pengujian satu sampel menggunakan pengujian satu sisi yaitu dengan membandingkan probabilitas dengan tingkat signifikan tertentu yaitu:

1. Nilai signifikan atau probabilitas $< 0,05$ maka distribusi data adalah tidak normal.
2. Nilai signifikan atau probabilitas $> 0,05$ maka distribusi data adalah normal.

Cara lain untuk menentukan data berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan *Rasio skewness* dan *Rasio Kurtosis*. *Rasio* ini dapat dijadikan petunjuk apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. *Rasio skewness* dibagi dengan *Standart Error Skewness* sedangkan *Rasio Kurtosis* adalah nilai *Kurtosis* dibagi dengan *Standart Error Kurtosis*. Sebagai pedoman, bila *Rasio Kurtosis* dan *Skewness* berada diantara -2 dan $+2$, maka distribusi data adalah normal. (Santoso, 2000)

3.7.2.2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji, apakah ditemukan atau tidak korelasi diantara variabel independen. jika terjadi korelasi antar variabel independen maka akan ditemukan adanya masalah multikolinearitas. Suatu model regresi yang baik harus tidak menimbulkan masalah multikolinieritas.

Untuk itu diperlukan uji multikolinieritas terhadap setiap variabel bebas yaitu dengan menggunakan nilai *varian inflation factor* (VIF). Jika nilai VIF masing-masing variabel lebih besar dari 10 maka diindikasikan model tersebut memiliki gejala multikolinieritas (Santoso, 2000).

3.7.2.3 Koefisien Korelasi

Analisis korelasi atau asosiasi merupakan studi pembahasan tentang derajat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi. Hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dapat bersifat :

- a. Positif, artinya jika variabel bebas (X) naik, maka variabel terikat (Y) naik.
- b. Negatif, artinya jika variabel bebas (X) turun, maka variabel terikat (Y) turun.

Derajat hubungan biasanya dinyatakan dengan r , yang disebut dengan koefisien korelasi sampel yang merupakan penduga bagi koefisien populasi. Uji korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi *Pearson Product Moment*.

Rumus mencari Korelasi *Pearson Product Moment* dapat ditunjukkan sebagai berikut (Riduwan, 2010:136) :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi

X = Jumlah skor variable bebas

Y = jumlah skor variable terikat

n =Jumlah responden

Korelasi Pearson Moment dilambangkan dengan r dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq +1)$. Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi; dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat. Sedangkan arti harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r sebagai berikut :

Tabel 3.4
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 - 1,000	Sangat kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Cukup kuat
0,20 - 0,399	Rendah
0,00 - 0,199	Sangat Rendah

3.7.2.4 Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan persentase kontribusi semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus mencari koefisien determinasi dapat ditunjukkan sebagai berikut (Riduwan, 2010:136):

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

Dimana :

R^2 = Nilai koefisien determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

3.7.2.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Peneliti menggunakan bantuan *SPSS* agar hasil yang diperoleh lebih terarah. Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (\text{Sudjana, 2016:348})$$

Dimana:

Y = Kinerja Guru

X_1 = kepemimpinan kepala sekolah

X_2 = sikap guru

X_3 = kompetensi guru

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi kepemimpinan kepala sekolah

b_2 = Koefisien Regresi sikap guru

b_3 = Koefisien Regresi kompetensi guru

e = Standar Error

Fungsi dari analisis regresi ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel bebas (X_1) dan variabel bebas (X_2) terhadap variabel terikat (Y) dalam hal ini yaitu

3.7.2.6. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh variabel bebas (kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru dan kompetensi guru) terhadap variabel terikat (Kinerja Guru) maka digunakan Uji F dan Uji t.

Dimana Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Tahap pengujiannya adalah:

1. H_0 jika : $\beta_1 = \beta_2 = 0$, berarti secara simultan variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. H_a jika $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, berarti secara simultan, variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Nilai Fhitung dirumuskan sebagai berikut (Riduwan, 2010:140):

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k) - 1}$$

Dimana :

R^2 = Jumlah kuadrat regresi

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah responden

Sedangkan F_{tabel} ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5 % dengan $df = n - k - 1$, sehingga kriteria pengujian adalah :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig.F < 5\%$ maka H_0 ditolak.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig.F < 5\%$ maka H_0 diterima.

Selanjutnya Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individual. Tahap pengujiannya adalah :

- a. H_0 jika : $\beta_1 = 0$, berarti variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b. H_0 jika : $\beta_1 \neq 0$, berarti variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Menghitung t_{hitung} dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{\beta_i}{se\beta_i}$$

Dimana :

β_i = Koefisien regresi

$se\beta_i$ = Standar error koefisien regresi

Sedangkan t_{tabel} ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5 % dengan $df = n-k$, sehingga kriteria pengujian adalah :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas signifikansi $> \alpha$, maka H_0 diterima.
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak

Apabila diantara variabel –variabel bebas mempunyai nilai t_{hitung} yang terbesar, maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data responden seperti jenis kelamin, usia dan jenjang pendidikan agar dapat memberikan informasi mengenai karakteristik responden, berdasarkan informasi yang di peroleh peneliti dari respond yaitu:

4.1.1. Karakteristik Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden, peneliti memperoleh hasil dan dapat di deskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik jenis kelamin responden

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki Laki	15
Perempuan	83
Total	98

Dari table diatas dapat di jelaskan bahwa responden berjenis kelamin laki laki berjumlah 15 orang dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 83 orang.

Berdasarkan usia responden, peneliti memperoleh hasil dan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Table 4.2 Karakteristik Usia Responden

Usia	Jumlah
< 30 Tahun	15
30 – 40 Tahun	35
> 40 Tahun	48
Total	98

Dari table diatas dapat di jelaskan bahwa responden berusia dibawah 30 tahun berjumlah 15 orang, responden yang berusia 30 - 40 tahun berjumlah 35 orang, dan usia responden yang diatas 40 tahun berjumlah 48 orang.

Berdasarkan jenjang pendidikan responden peneliti memperoleh hasil dan dapat di deskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.3 Jenjang Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah
S1	90
S2	8
Total	98

Berdasarkan table diatas di jelaskan bahwa jumlah responden yang berpendidikan S1 berjumlah 90 orang, dan responden yang berpendidikan S2 berjumlah 8 orang.

4.2. Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel independen, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru, kompetensi guru dan menggunakan variabel dependen yaitu kinerja guru. Kuesioner disebarkan kepada 98 responden yang terdiri dari:

- 1) Kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari 9 pertanyaan.
- 2) Sikap guru terdiri dari 18 pertanyaan.
- 3) Kompetensi guru terdiri dari 19 pertanyaan.
- 4) Kinerja guru terdiri dari 16 pertanyaan.

1) Tanggapan Responden Terhadap Kepemimpinan kepala sekolah

Tanggapan responden mengenai variabel kepemimpinan kepala sekolah oleh guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar. Tanggapan responden tentang variabel tersebut dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Pertanyaan	Kriteria				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Kepala sekolah bersikap jujur dalam menyampaikan masalah terkait sekolah kepada warga sekolah.	46	43	8	1	0
2	Kepala sekolah bertanggungjawab dalam menyelesaikan masalah terkait sekolah.	39	52	7	0	0
3	Kepala sekolah memberikan tugas kepada setiap guru sesuai latar belakang pendidikannya.	36	55	7	0	0
4	Kepala sekolah menyelenggarakan program perbaikan bagi siswa yang belum memenuhi Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM).	15	80	3	0	0
5	Kepala sekolah melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi kedalam tindakan.	13	79	6	0	0
6	Kepala sekolah mengambil keputusan dengan pertimbangan guru di sekolah.	9	78	10	1	0
7	Kepala sekolah bersikap tegas dalam mengambil keputusan untuk kepentingan internal sekolah.	13	60	25	0	0
8	Kepala sekolah mengadakan rapat dengan tenaga kependidikan (guru) setiap bulan.	14	72	12	0	0
9	Kepala sekolah mengadakan sosialisasi mengenai kebijakan baru bersama orangtua siswa.	15	75	8	0	0

Sumber : Data Diolah

Rata-rata responden menilai pemimpin menjalankan peranannya dengan baik seperti dapat menjadi sosok yang memiliki wibawa, sering memberikan kesempatan bagi guru untuk meningkatkan kompetensi dengan cara mereka sendiri, serta selalu berupaya untuk menjadi teladan bagi guru dengan mentaati peraturan yang ada. Selain itu juga pemimpin sering memberikan pendidikan dan pelatihan kepada guru dan pegawai untuk dapat terus mengembangkan kompetensi mereka. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan keseluruhan indikator kepemimpinan kepala sekolah menjadi perhatian tinggi guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar.

2) Tanggapan Responden Terhadap Sikap Guru

Tanggapan responden mengenai variabel sikap guru oleh guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar. Tanggapan responden tentang variabel tersebut sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Sikap Guru

No	Pertanyaan	Kriteria				STS
		SS	S	KS	TS	
1	Saya mengembangkan potensi dasar siswa.	29	57	12	0	0
2	Saya melakukan pengembangan kepribadian siswa.	26	59	13	0	0
3	Saya memberikan keteladanan bagi siswa.	23	63	12	0	0
4	Saya menciptakan suasana kelas	15	52	26	3	0
5	Saya menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang di anut, suku, adat istiadat, asal daerah dan	34	54	10	0	0

	Gender.					
6	Saya menyusun RPP sebelum melaksanakan pembelajaran.	27	62	9	0	0
7	Saya melaksanakan pembelajaran sesuai RPP.	33	56	9	0	0
8	Saya memberikan penilaian proses dan hasil pembelajaran siswa.	32	58	8	0	0
9	Saya membangkitkan motivasi belajar siswa.	33	55	10	0	0
10	Saya memberikan dorongan kepada siswa untuk mengembangkan perilaku positif dalam pembelajaran sebelum KBM dimulai.	34	54	10	0	0
11	Saya membantu siswa dalam memecahkan masalah pembelajaran.	35	55	8	0	0
12	Saya terampil melakukan kegiatan pengembangan yang mendidik.	23	47	25	2	0
13	Saya memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.	27	58	13	0	0
14	Saya melatih keterampilan menulis materi yang diperlukan dalam pembelajaran.	39	47	12	0	0
15	Saya melatih keterampilan membaca materi yang diperlukan dalam pembelajaran.	39	48	11	0	0
16	Saya melatih keterampilan memahami materi yang diperlukan dalam pembelajaran.	31	67	0	0	0
17	Saya melakukan kegiatan pengembangan yang mendidik.	31	67	0	0	0
18	Saya memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.	28	70	0	0	0

Sumber : Data Diolah

Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi Guru

Tanggapan responden mengenai variabel kompetensi guru oleh guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar. Tanggapan responden tentang variabel tersebut sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi Guru

No	Pertanyaan	Kriteria				STS
		SS	S	KS	TS	
1	Saya mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik.	43	49	6	0	0
2	Saya memastikan semua peserta didik berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran.	46	48	4	0	0
3	Saya memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kemampuan belajar yang berbeda.	20	56	22	0	0
4	Saya memberikan perhatian kepada peserta didik yang memiliki kelemahan fisik.	46	47	5	0	0
5	Saya memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran.	15	49	33	1	0
6	Saya menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik.	13	55	30	0	0
7	Guru bertegur sapa ketika bertemu dengan sesama guru, pegawai dan siswa.	39	49	9	1	0
8	Guru menggunakan bahasa yang baik dan sopan kepada sesama guru, pegawai, dan siswa.	35	55	8	0	0
9	Dalam proses pembelajaran guru menyampaikan materi dengan bahasa yang sopan dan tidak menyinggung perasaan.	32	59	7	0	0
10	Guru mengajak berdiskusi ketika ada siswa yang kesulitan memahami materi.	11	84	3	0	0

11	Guru menyampaikan materi dengan tegas dan semangat.	10	84	4	0	0
12	Guru melakukan pertemuan dengan orang tua/wali murid.	8	82	7	1	0
13	Ketika ada warga sekitar sekolah meninggal dunia guru datang untuk melayat,	7	63	28	0	0
14	Guru memberikan laporan hasil perkembangan belajar siswa kepada orang tua/wali siswa.	11	74	13	0	0
15	Saya menetapkan tujuan pembelajaran untuk kompetensi dalam program pembelajaran.	12	75	11	0	0
16	Saya menggunakan strategi pembelajaran yang berbeda beda sesuai dengan jenis kompetensi pembelajarannya.	7	79	12	0	0
17	Saya dapat mengendalikan pembelajaran dengan baik, sehingga perhatian siswa terfokus pada pelajaran, dan disiplin kelas terpelihara.	12	82	4	0	0
18	Media yang saya gunakan dalam pembelajara menariak sehingga berhasil memusatkan perhatian siswa dan pesan yang diharapkan dapat ditangkap dengan jelas.	19	78	1	0	0
19	Saya mempunyai kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efesien dengan peserta didik baik pada jam pelajaran maupun diluar jam pelajaran.	8	88	2	0	0

Sumber: Data Diolah

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru

Tanggapan responden mengenai variabel kinerja guru oleh SMK Negeri 3 Pematangsiantar. Tanggapan responden tentang variabel tersebut sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru

No	Pertanyaan	Kriteria				STS
		SS	S	KS	TS	
1	Saya merumuskan tujuan pembelajaran sesuai dengan indikator pembelajaran.	45	46	7	0	0
2	Saya memilih materi pembelajaran sesuai materi pokok yang terdapat pada silabus.	49	45	4	0	0
3	Saya memilih metode pembelajaran yang sesuai pembelajaran sesuai silabus.	48	47	3	0	0
4	Saya menentukan langkah-langkah kegiatan pembelajaran.	45	30	3	0	0
5	Saya memberikan apersepsi untuk menarik perhatian siswa sebelum masuk materi pembelajaran	49	45	4	0	0
6	Saya memberikan motivasi kepada siswa untuk menimbulkan rasa ingin tahu terhadap materi yang hendak dipelajari.	22	40	30	4	2
7	Saya menyampaikan kompetensi dasar yang harus dicapai siswa sebelum pembelajaran dimulai.	41	54	3	0	0
8	Saya menjelaskan materi pelajaran secara runtut.	11	42	33	12	0
9	Saya menguasai materi pembelajaran dalam pelaksanaan pembelajaran.	34	58	6	0	0
10	Saya menggunakan bahan ajar sesuai materi pelajaran.	51	44	3	0	0
11	Saya menyajikan bahan ajar sesuai langkah-langkah dalam RPP.	49	45	4	0	0
12	Saya mampu mengelola kelas dan menguasai kelas dengan baik.	54	40	4	0	0

13	Saya memberikan penilaian sesuai dengan RPP.	45	49	4	0	0
14	Saya melakukan evaluasi pembelajaran dengan penilaian yang relevan terhadap tujuan yang telah ditetapkan.	48	37	13	0	0
15	Saya melakukan penilaian selama proses pembelajaran.	33	48	16	1	0
16	Saya mengoreksi hasil tes siswa secara objektif/terbuka	17	66	15	0	0

Rata-rata responden selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja dengan memiliki berbagai kompetensi. Adapun upaya yang selalu dilakukan guru ialah selalu membuat perencanaan pembelajaran sebelum proses pembelajaran dimulai, mengembangkan bahan ajar sesuai dengan tujuan pembelajaran yang akan di capai, guru selalu menjaga hubungan baik dengan lingkungan sekolah dan guru selalu berupaya untuk menjadi contoh baik kepada guru lain dan siswa. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa secara keseluruhan indikator kinerja guru menjadi perhatian guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar.

4.3. Analisa Data

4.3.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah metode pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara statistik, yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program *IBM Statistical for Product and Service (SPSS) Versi 21*.

Teknik untuk mengukur validitas kuesioner adalah ssebagai berikut dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total. Item Instrumen dianggap valid jika lebih besar dari 0,3 atau bisa juga dengan membandingkannya dengan r_{kritis} . Jika $r_{hitung} > r_{kritis}$ maka valid. Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini seperti yang disajikan pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Instrumen	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
Kepemimpinan kepala sekolah	X1.1	0,544	0,3	Valid
	X1.2	0,390	0,3	Valid
	X1.3	0,412	0,3	Valid
	X1.4	0,521	0,3	Valid
	X1.5	0,610	0,3	Valid
	X1.6	0,537	0,3	Valid
	X1.7	0,686	0,3	Valid
	X1.8	0,654	0,3	Valid
	X1.9	0,498	0,3	Valid
Sikap Guru	X2.1	0,517	0,3	Valid
	X2.2	0,697	0,3	Valid
	X2.3	0,517	0,3	Valid
	X2.4	0,706	0,3	Valid
	X2.5	0,584	0,3	Valid

Kompetensi Guru	X2.6	0,517	0,3	Valid
	X2.7	0,687	0,3	Valid
	X2.8	0,697	0,3	Valid
	X2.9	0,468	0,3	Valid
	X2.10	0,687	0,3	Valid
	X2.11	0,361	0,3	Valid
	X2.12	0,584	0,3	Valid
	X2.13	0,558	0,3	Valid
	X2.14	0,706	0,3	Valid
	X2.15	0,706	0,3	Valid
	X2.16	0,697	0,3	Valid
	X2.17	0,517	0,3	Valid
	X2.18	0,433	0,3	Valid
	X3.1	0,839	0,3	Valid
	X3.2	0,449	0,3	Valid
	X3.3	0,626	0,3	Valid
	X3.4	0,718	0,3	Valid
	X3.5	0,656	0,3	Valid
	X3.6	0,867	0,3	Valid
	X3.7	0,718	0,3	Valid
	X3.8	0,867	0,3	Valid
	X3.9	0,552	0,3	Valid
X3.10	0,656	0,3	Valid	
X3.11	0,867	0,3	Valid	

	X3.12	0,839	0,3	Valid
	X3.13	0,777	0,3	Valid
	X3.14	0,777	0,3	Valid
	X3.15	0,626	0,3	Valid
	X3.16	0,556	0,3	Valid
Kinerja Guru	Y1	0,786	0,3	Valid
	Y2	0,786	0,3	Valid
	Y3	0,805	0,3	Valid
	Y4	0,815	0,3	Valid
	Y5	0,786	0,3	Valid
	Y6	0,815	0,3	Valid
	Y7	0,786	0,3	Valid
	Y8	0,803	0,3	Valid
	Y9	0,786	0,3	Valid
	Y10	0,805	0,3	Valid
	Y11	0,803	0,3	Valid
	Y12	0,805	0,3	Valid
	Y13	0,815	0,3	Valid
	Y14	0,786	0,3	Valid
	Y15	0,654	0,3	Valid
	Y16	0,786	0,3	Valid
	Y17	0,786	0,3	Valid
	Y18	0,805	0,3	Valid
	Y19	0,815	0,3	Valid

Sumber: data primer hasil pengolahan kuesioner menggunakan *SPSS Versi 21*.

Berdasarkan pengujian pada tabel 4.6 di atas, diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari semua variabel indikator lebih besar dari r_{kritis} , maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini adalah valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah metode pengujian yang digunakan untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini adalah kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak boleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten dan teknik yang digunakan menghitung menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) Versi 21. Dengan kata lain, reliabilitas dikatakan variabel jika memberikan nilai $> 0,60$. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini seperti yang disajikan pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7

Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	Hasil Uji
0,727	9	Reliabel

Sumber: jawaban Kuesioner Data Diolah Oleh Peneliti (2021)

Tabel 4.8

Uji Reliabilitas Variabel sikap guru (X₂)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	Hasil Uji
0,748	18	Reliabel

Sumber: jawaban Kuesioner Data Diolah Oleh Peneliti (2021)

Tabel 4.9

Uji Reliabilitas Variabel kompetensi guru (X₃)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	Hasil Uji
0,764	16	Reliabel

Sumber: jawaban Kuesioner Data Diolah Oleh Peneliti (2021)

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru (Y)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	Hasil Uji
0,767	19	Reliabel

Sumber: jawaban Kuesioner Data Dioleh Oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.7,4.8, 4.9, 4.10 di atas, dapat terlihat bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru dan kompetensi guru dan kinerja guru menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai Cronbach Alpha > 0,70. Hal ini berarti indikator dari variabel dalam penelitian ini reliabel.

4.4. Deskripsi Data

Pada bagian ini penulis akan mengemukakan hasil pengolahan data setiap variabel dengan menggunakan teknik statistik deskriptif. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui deskripsi suatu data yang dilihat dari distribusi frekuensi, nilai merata (mean), nilai yang paling menonjol (modus), nilai tengah (median), dan simpangan baku (standar deviasi). Hasil statistik deskriptif dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.8. berikut ini:

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
X1	98	37,12	2,680	31	45
X2	98	75,41	6,358	58	90
X3	98	68,58	5,274	54	80
Y	98	77,83	4,941	66	95

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden (N) adalah 98 orang guru. Masing-masing variabel memiliki nilai rata-rata, standar deviasi, nilai minimum dan nilai maksimum yang bervariasi.

1. Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) responden memiliki nilai rata-rata sebesar 37,12 nilai standar deviasi kepemimpinan instruksional 2,680 dan nilai minimum sebesar 31 dan nilai maksimum sebesar 45. Yang berarti penyimpangan atas kepemimpinan kepala sekolah sangat kecil.
2. Sikap guru (X_2) responden memiliki nilai rata-rata sebesar 75,41 nilai standar deviasi budaya akademik 6,358 dan nilai minimum sebesar 58 dan nilai maksimum sebesar 90. Yang berarti penyimpangan atas sikap guru sangat kecil.
3. Kompetensi guru (X_3) responden memiliki nilai rata-rata sebesar 68,58 nilai standar deviasi kompetensi guru 5,274 dan nilai minimum sebesar 54 dan nilai maksimum sebesar 80. Yang berarti penyimpangan atas kompetensi guru sangat kecil.
4. Kinerja guru (Y) responden memiliki nilai rata-rata sebesar 77,83 nilai standar deviasi kinerja guru 4,941 dan nilai minimum sebesar 66 dan nilai maksimum sebesar 95. Yang berarti penyimpangan atas kinerja guru sangat sangat kecil.

4.5.Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dengan menggunakan *uji one-sample Kolmogrov-Smirnov*, hal ini untuk memeriksa apakah populasi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas perlu dicek keberlakuannya agar langkah-langkah selanjutnya dapat dipertanggungjawabkan. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dari masing-masing variabel bernilai $> 0,05$. maka teknik yang

digunakan menggunakan *SPSS Versi 21*, seperti yang disajikan pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		98	98	98	98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	37,12	75,41	68,58	77,83
	Std. Deviation	2,680	6,358	5,274	4,941
Most Extreme Differences	Absolute	,113	,097	,119	,116
	Positive	,111	,097	,093	,116
	Negative	-,113	-,071	-,119	-,111
Kolmogorov-Smirnov Z		1,120	,960	1,179	1,146
Asymp. Sig. (2-tailed)		,162	,315	,124	,145

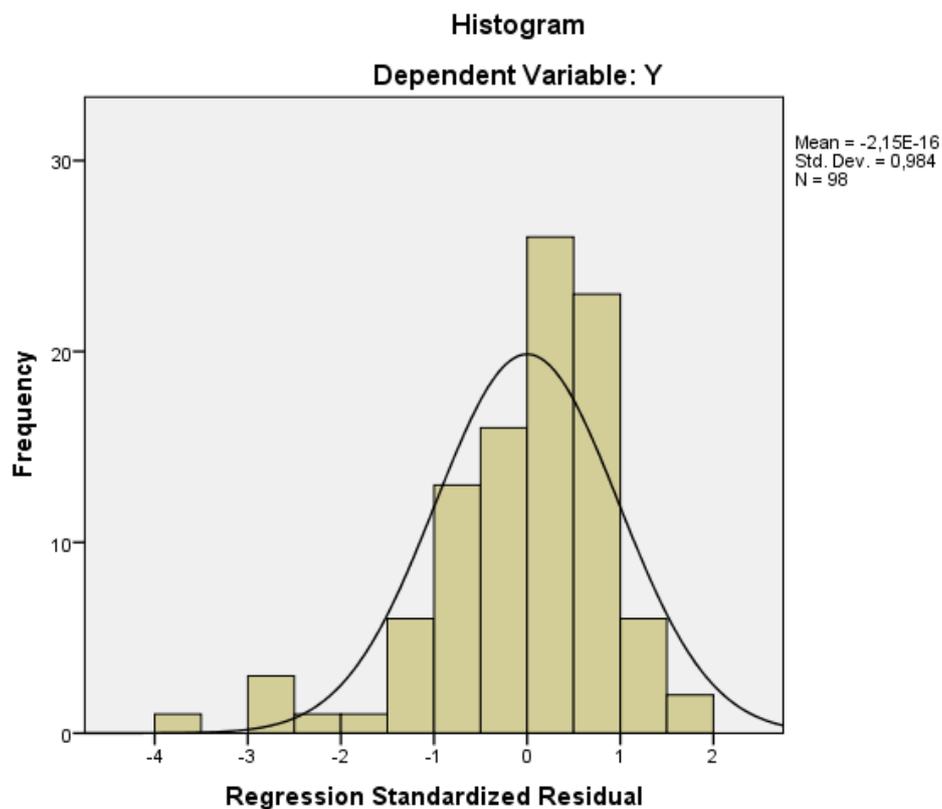
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data primer hasil pengolahan kuesioner menggunakan *SPSS*.

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, uji normalitas *One-Sample Kolmogorov Test*, dapat dilihat *Asymp. Sig (2-tailed)* pada total kepemimpinan kepala sekolah (X_1) sebesar 0,162, total sikap guru (X_2) sebesar 0,315, Kompetensi Guru (X_3) sebesar 0,124, dan total Kinerja Guru (Y) sebesar 0,145. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa distribusi dari masing-masing data variabel berdistribusi normal.

Selain *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* untuk menguji normalitas juga dilakukan dengan analisa Grafik dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal seperti terlihat pada Gambar 4.2 berikut:



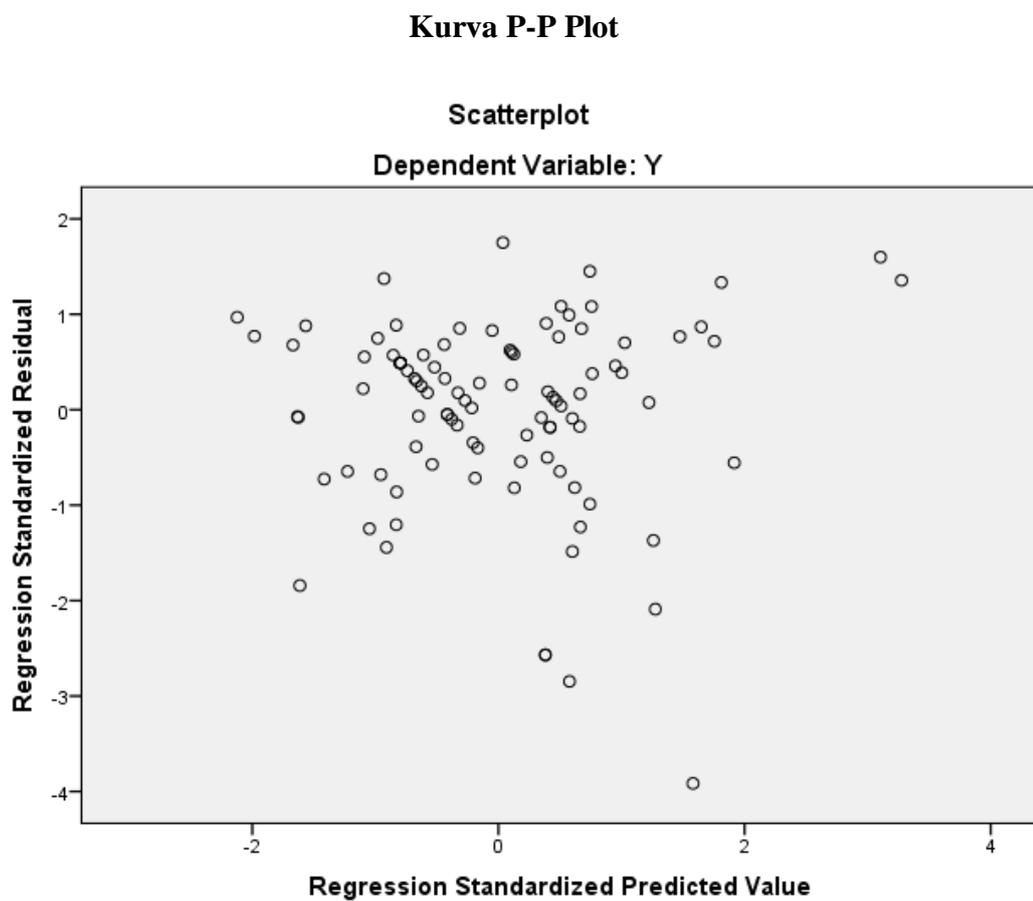
Gambar 4.2

Kurva Normal

Sumber: data primer diolah SPSS

Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan analisis grafik P-P Plot untuk melihat apakah nilai residual yang diperoleh mengikuti distribusi

normal atau tidak. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada grafik berikut pada Gambar 4.3 di bawah ini.



Gambar 4.3

Berdasarkan tampilan pada *scatterplot* Gambar 4.3 terlihat bahwa plot menyebarkan secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu *regression studentized residual*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Setelah data dilakukan uji asumsi klasik dan diperoleh data yang berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas, maka selanjutnya data dapat dianalisis dengan analisis regresi linear berganda.

Dari tabel 4.10 diatas maka diketahui nilai-nilai sebagai berikut:

Konstanta	= 10,857
Kepemimpinan instruksional	= 1,084
Budaya Akademik	= 0,144
Motivasi Berprestasi	= 0,232

Hasil tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear berganda sehingga diketahui persamaan sebagai berikut:

$$\mathbf{Kinerja\ Dosen = 10,857 + 1,084\ Kepemimpinan\ Kepala\ Sekolah + 0,144\ Sikap\ Guru + 0,232\ Kompetensi\ Guru.}$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar **10,857** dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan Kepala Sekolah, Sikap guru dan Kompetensi guru dianggap konstan maka kinerja guru telah terbentuk sebesar **10,857**
- 2) Koefisien regresi pengaruh kepemimpinan Kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah positif sebesar **1,084**. Apabila kepemimpinan Kepala sekolah ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar **1,084**.

- 3) Koefisien regresi pengaruh sikap guru terhadap kinerja guru adalah positif sebesar **0,144**. Apabila sikap guru ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar **0,144**.
- 4) Koefisien regresi pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru adalah positif sebesar **0,232**. Apabila kompetensi guruditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar **0,232**.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah kondisi terdapat hubungan linier atau korelasi yang tinggi antara masing-masing variabel *independen* dalam model regresi. Multikolinieritas biasanya terjadi ketika sebagian besar variabel yang digunakan saling terkait dalam suatu model regresi. Oleh karena itu masalah multikolinieritas tidak terjadi pada regresi linier sederhana yang hanya melibatkan satu variabel *independen*.

Berdasarkan pengujian multikolinieritas yang dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Varianse Inflation Factor*), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas karena tidak ada nilai VIF yang lebih besar dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1. Ringkasan pengujian multikolinieritas seperti yang disajikan pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics		
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)					
	X1	,758	,668	,512	,760	1,316
	X2	,525	,273	,162	,772	1,296
	X3	,527	,366	,224	,822	1,216

Sumber: data primer diolah *SPSS*

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

4.6.1 Regresi linier berganda

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1), sikap guru (X_2) dan kompetensi guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y). Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisa regresi linear berganda. Analisa regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat Y , dimana variabel X adalah kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru, kompetensi guru dan variabel Y adalah kinerja guru.

Analisis dijalankan dengan melakukan tabulasi jawabann responden pada kuesioner yang telah dijalankan. Maka dilakukan perhitungan menggunakan program aplikasi *SPSS* versi 21, seperti yang disajikan pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10,857	4,941	,588	2,197	,030
	X1	1,084	,125	,185	8,691	,000
	X2	,144	,052	,248	2,753	,007
	X3	,232	,061		3,807	,000

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.10 di atas, diperoleh model persamaan $Y = 10,857 + 1,084X_1 + 0,144X_2 + 0,232X_3$, diartikan terdapat pengaruh positif antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1), sikap guru (X_2), dan kompetensi guru (X_3) terhadap variabel kinerja guru (Y) pada SMK Negeri 3 Pematangsiantar.

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Koefisien kinerja guru (Y) adalah 10,585 , artinya apabila kepemimpinan kepala sekolah (X_1), sikap guru (X_2), kompetensi guru (X_3) = 0 atau *ceteris paribus* maka kinerja akan bernilai sebesar 10,585.
2. Koefisien kepemimpinan kepala sekolah (X_1) adalah 1,084, artinya apabila kepemimpinan kepala sekolah naik sebesar satu satuan maka kinerja guru (Y) akan naik sebesar 1,084 atau kinerja guru menjadi lebih optimal.

3. Koefisien sikap guru (X_2) adalah 0,144 artinya apabila sikap guru naik sebesar satu-satuan maka kinerja guru (Y) akan naik sebesar 0,144 atau kinerja guru menjadi lebih optimal.
4. Koefisien kompetensi guru (X_3) adalah 0,232, artinya apabila kompetensi guru naik sebesar satu satuan maka kinerja guru (Y) akan naik sebesar 0,232 atau kinerja guru menjadi lebih optimal.

Berdasarkan uraian persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa dari ke tiga variabel yang berpengaruh paling besar adalah variabel kepemimpinan kepala sekolah dikarenakan secara teori apabila kepemimpinan kepala sekolah itu meningkat maka secara bersamaan kinerja guru juga akan meningkat atau sifat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru adalah searah dan positif.

Analisa distribusi frekuensi jawaban responden menurut skor dari variabel kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru, kompetensi guru dan kinerja guru dimaksud sebagaimana telah dilakukan, hanyalah bermanfaat untuk memberikan informasi pendahuluan mengenai pola distribusi jawaban reponden menurut skor. Selanjutnya, dilakukan perhitungan korelasi berupa derajat atau kedalaman hubungan fungsional yang menjelaskan hubungan antar perubahan, dinyatakan dengan yang dinamakan koefisien korelasi yang sering disimbolkan dengan R. Nilai R dapat dihitung menggunakan *SPSS* versi 21. Hasil koefisien dan korelasi yang sering disimbolkan dengan R. Nilai R dapat dihitung menggunakan *SPSS* versi 21. Hasil koefisien dan korelasi determinasi dapat dilihat seperti yang disajikan pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,821 ^a	,673	,663	2,869	,673	64,577

Sumber: hasil pengolahan data dengan *SPSS*

Dari hasil koefisien korelasi pada tabel 4.11 di atas diperoleh nilai $r = 0,821$, yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru dan kompetensi guru dengan kinerja guru pada SMK Negeri 3 Pematangsiantar. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) = $0,673$, artinya baik tidaknya kinerja guru pada SMK Negeri 3 Pematangsiantar 67,3% dapat dijelaskan oleh kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru dan kompetensi guru sisanya sebesar 32,7% dipengaruhi oleh faktor lain seperti yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.7 Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru dan kompetensi guru, dan variabel terikat yaitu kinerja guru mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak. Untuk mengetahui t_{tabel} digunakan ketentuan $df = n-k-1$ pada level

kesalahan 5% atau 0,05 dengan tingkat keyakinan 95% atau 0,95. Perhitungan dibantu dengan menggunakan SPSS versi 21. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$T_{hitung} = \frac{r_{xy} \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r_{xy}^2)}}$$

Keterangan :

t = Nilai t_{hitung}

n = jumlah responden

r = koefisien korelasi hasil r_{hitung}

tahap-tahap:

1) Bentuk pengujian

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

2) Kriteria pengambilan keputusan

H_0 diterima jika : $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$

Hasil pengujian statistik t pada tabel 4.10 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah Terhadap Kinerja guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan atau tidak secara parsial terhadap kinerja guru. Untuk

kriteria Uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan t untuk $n = 98 - 3 = 95$ adalah 1,985. Untuk itu $t_{hitung} 8,691 =$ dan $t_{tabel} = 1,985$

Bentuk Pengujian:

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria Pengambilan Keputusan:

H_0 diterima jika : $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$

Nilai t_{hitung} kepemimpinan instruksional sebesar 8,691 dan t_{tabel} sebesar 1,985 dengan $\alpha = 5\%$. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} . Nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar.

2) Pengaruh Sikap Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Sikap guru berpengaruh signifikan atau tidak secara parsial terhadap kinerja guru. Untuk kriteria Uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan t untuk $n = 98 - 3 = 95$ adalah 1,985. Untuk itu $t_{hitung} = 2,753$ dan $t_{tabel} = 1,985$

Bentuk Pengujian:

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria Pengambilan Keputusan:

H_0 diterima jika : $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$

Nilai t_{hitung} sikap guru sebesar 2,753 dan t_{tabel} sebesar 1,985 dengan $\alpha = 5\%$.

Dengan demikian t_{hitung} lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} . Nilai signifikansi sebesar 0,007 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial sikap guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar.

3) Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kompetensi guru berpengaruh signifikan atau tidak secara parsial terhadap kinerja guru. Untuk kriteria Uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan t untuk $n = 98 - 3 = 95$ adalah 1,985.

Untuk itu $t_{hitung} = 3,807$ dan $t_{tabel} = 1,985$

Bentuk Pengujian:

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria Pengambilan Keputusan:

H_0 diterima jika : $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$

Nilai t_{hitung} kompetensi guru sebesar 3,807 dan t_{tabel} sebesar 1,985 dengan $\alpha = 5\%$. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} . Nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar.

2. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji signifikansi hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan, maka digunakan Uji F. Nilai F digunakan untuk menguji ketepatan model atau *goodness of fit*, apakah model persamaan yang terbentuk masuk dalam kriteria cocok (*fit*) atau tidak. Perhitungan dibantu dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 21. Jika *Asymp. Sig.(2-tailed) < 0.05* maka secara simultan keseluruhan variabel indenpenden memiliki pengaruh secara bersama-sama pada tingkat signifikan 5%.

1) Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

$$F_{hitung} = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

2) Pengambilan Keputusan

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 21, maka diperoleh hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1594,426	3	531,475	64,577	,000 ^b
Residual	773,625	94	8,230		
Total	2368,051	97			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data Diolah (SPSS 21)

Untuk menguji hipotesis statistik di atas, maka dilakukan uji F pada tingkat $\alpha = 5\%$. Nilai F_{hitung} untuk $n = 98$ sebagai berikut:

$$F_{tabel} = n - k - 1 = 98 - 3 - 1 = 94$$

$$F_{hitung} = 64,577 \quad F_{tabel} = 2,47$$

Bentuk Pengujian:

H_0 : $64,577 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1), sikap guru (X_2), dan kompetensi guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y).

Kriteria Pengambilan Keputusan:

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

Dari tabel di atas, didapat F_{hitung} sebesar 64,577 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 2,47. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa F_{tabel} lebih kecil dari F_{hitung} sehingga H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru, dan kompetensi guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar.

4.8 Pembahasan

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah hasil uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} kepemimpinan kepala sekolah sebesar 8,691 dan t_{tabel} sebesar 1,985 dengan $\alpha = 5\%$. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} . Nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar.

Dari hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peranan penting untuk menunjang dan meningkatkan kinerja guru.

2. Sikap Guru terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh sikap guru terhadap kinerja guru adalah hasil uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sikap guru sebesar 2,753 dan t_{tabel} sebesar 1,985 dengan $\alpha = 5\%$. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} . Nilai signifikansi sebesar 0,007 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial sikap guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar.

Dari hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa sikap guru berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya sikap guru yang baik akan meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai guru.

3. Kompetensi guru terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru adalah hasil uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} motivasi berprestasi sebesar 3,807 dan t_{tabel} sebesar 1,985 dengan $\alpha = 5\%$. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} . Nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar.

Dari hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kompetensi guru yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan

tugas dan kewajibannya sebagai guru.

4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sikap Guru, Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan Kepala sekolah, sikap guru dan kompetensi guru terhadap kinerja guru adalah hasil uji hipotesis secara simultan yang menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 64,577 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 2,47. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa F_{tabel} lebih kecil dari F_{hitung} sehingga H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan Kepala sekolah, sikap guru, kompetensi guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sikap Guru dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja Guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peranan penting untuk menunjang dan meningkatkan kinerja guru.
2. Sikap Guru berpengaruh terhadap kinerja Guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya sikap guru yang baik akan meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai guru
3. Kompetensi Guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar. Hal ini menunjukkan bahwa dengan Kompetensi Guru yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai guru.
4. Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sikap Guru, Kompetensi Guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Kepemimpinan

Kepala Sekolah, Sikap Guru, Kompetensi Guru yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru.

5.2 Saran

1. Mengingat pentingnya peran kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru, maka Kepala Sekolah sebagai penanggungjawab atas penyelenggara pendidikan harus memiliki kemampuan dalam berkomunikasi yang baik dengan guru dan juga memiliki kemampuan yang tepat sebagai seorang supervisor dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja yang baik kepada guru.
2. Dengan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara sikap guru dan kinerja guru, maka guru harus mampu membangun kepercayaan diri yang tinggi dan positif dan juga guru harus lebih kreatif dan inovatif dalam mengeksplorasi diri untuk memfasilitasi peserta didik dalam keguatan belajar mengajar.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa adanya dampak yang positif dan signifikan. Namun, antara kompetensi guru dan kinerja guru harus ada perbaikan dalam kompetensi guru untuk menghasilkan siswa yang berkualitas sesuai dengan bidang kejuruan yang diampunya. Seorang guru tidak mungkin dapat memiliki kinerja yang baik tanpa memiliki kompetensi yang baik pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Mudlofir. (2012). *Menjadi Pendidik Profesional Konsep, Strategi, dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidik di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Ayny Maharrayni. (2015). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi-UNY.
- E. Mulyasa. (2013). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT RemajaRosdakarya.
- Hadari Nawawi. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Hasibuan. (2011). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kartini Kartono. (1994). *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Pemimpin Abnormal Itu?*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kemendiknas. (2010). *Buku Pedoman Pelaksanaan Kinerja Guru (PK Guru)*. Diakses melalui [http:// www.bermutuprofesi.org](http://www.bermutuprofesi.org) pada tanggal 20 April 2016, pukul 08.00 WIB.
- Martinis Yamin dan Maisah. (2010). *Standardisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Pers.
- Muchlas Saimin. (2009). *Manajemen Sekolah Panduan Praktis Pengelolaan Sekolah*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Rahman. (2006). *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Sumedang: Alqaprint Jatinangor.
- Sardiman A.M. (2000). *Interaksi dan Motifasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sumarno. (2009). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes. *Tesis*. Manajemen Pendidikan-UNS.
- Suryadi Prawirosentono. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Lembaga Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Tabrani Rusyan. (2000). *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*. Cianjur: CV Dinamika Karya Cipta.
- Tilaar. (2002). *Membenahi Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Udik Budi Wibowo. (2011). Teori Kepemimpinan. *Makalah*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Veithzal Rivai. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- V. Wiratna Sujarweni & Poly Endrayanto. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wahyusumidjo. (1999). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.

LAMPIRAN 1

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
X1	98	37,12	2,680	31	45
X2	98	75,41	6,358	58	90
X3	98	68,58	5,274	54	80
Y	98	77,83	4,941	66	95

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		98	98	98	98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	37,12	75,41	68,58	77,83
	Std. Deviation	2,680	6,358	5,274	4,941
	Absolute	,113	,097	,119	,116
Most Extreme Differences	Positive	,111	,097	,093	,116
	Negative	-,113	-,071	-,119	-,111
Kolmogorov-Smirnov Z		1,120	,960	1,179	1,146
Asymp. Sig. (2-tailed)		,162	,315	,124	,145

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	77,83	4,941	98
X1	37,12	2,680	98
X2	75,41	6,358	98
X3	68,58	5,274	98

Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1,000	,758	,525	,527
	X1	,758	1,000	,433	,366
	X2	,525	,433	1,000	,347
	X3	,527	,366	,347	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,000	,000	,000
	X1	,000	.	,000	,000
	X2	,000	,000	.	,000
	X3	,000	,000	,000	.
N	Y	98	98	98	98
	X1	98	98	98	98
	X2	98	98	98	98
	X3	98	98	98	98

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,821 ^a	,673	,663	2,869	,673	64,577

Model Summary^b

Model	Change Statistics			Durbin-Watson
	df1	df2	Sig. F Change	
1	3 ^a	94	,000	1,730

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1594,426	3	531,475	64,577	,000 ^b
	Residual	773,625	94	8,230		
	Total	2368,051	97			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

C

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,857	4,941		2,197	,030
	X1	1,084	,125	,588	8,691	,000
	X2	,144	,052	,185	2,753	,007
	X3	,232	,061	,248	3,807	,000

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					

X1	,758	,668	,512	,760	1,316
X2	,525	,273	,162	,772	1,296
X3	,527	,366	,224	,822	1,216

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3,990	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,004	30,555	,03	,00	,76	,40
	3	,003	34,632	,08	,54	,24	,46
	4	,002	40,291	,89	,46	,00	,14

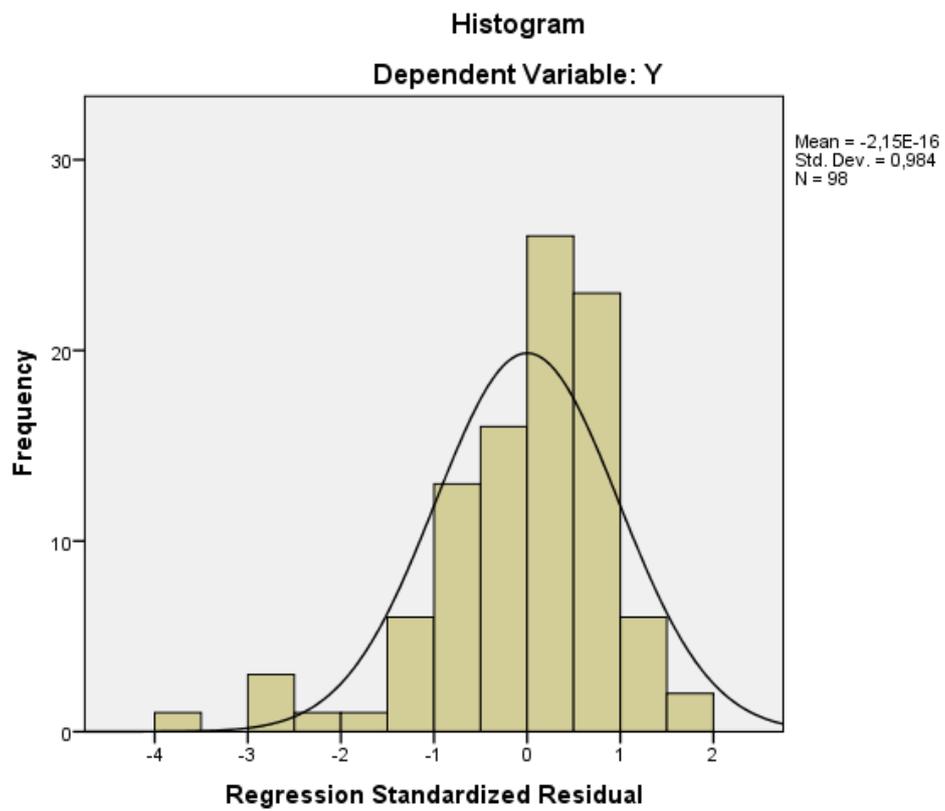
a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	69,22	91,11	77,83	4,054	98
Residual	-11,236	5,025	,000	2,824	98
Std. Predicted Value	-2,123	3,276	,000	1,000	98
Std. Residual	-3,917	1,752	,000	,984	98

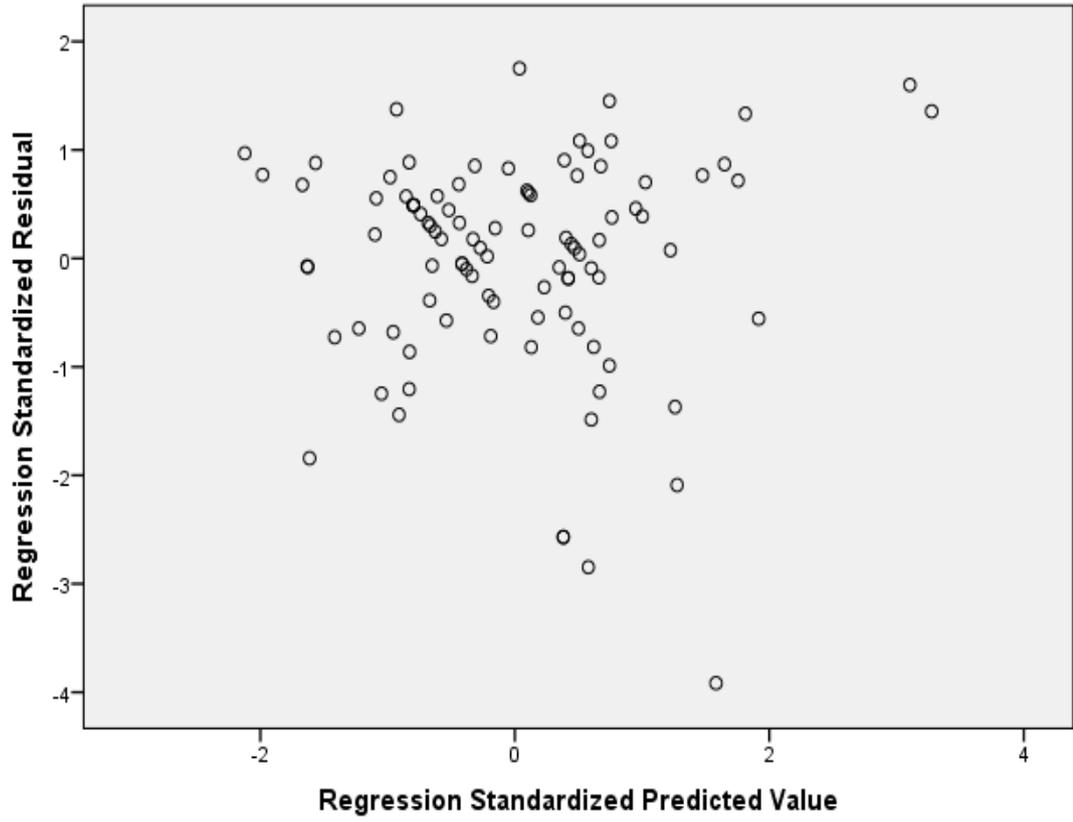
a. Dependent Variable: Y

Charts



Scatterplot

Dependent Variable: Y



No	Kepemimpinan Kepala Sekolah									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	5	5	3	3	3	4	5	3	5	36
2	3	5	3	5	3	3	5	4	5	36
3	3	4	4	3	4	5	4	2	5	34
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
5	2	5	5	5	3	2	3	2	2	29
6	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
7	4	5	5	5	4	3	4	5	3	38
8	2	2	3	3	3	4	3	3	2	25
9	3	5	5	3	5	3	5	5	5	39
10	4	4	5	5	5	3	2	5	4	37
11	4	4	3	3	4	3	4	3	4	32
12	5	3	5	1	3	5	3	5	3	33
13	5	5	3	5	4	5	4	3	4	38
14	3	3	3	3	2	2	2	3	3	24
15	4	4	5	5	4	5	5	5	5	42
16	4	5	5	5	3	4	5	5	4	40
17	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
18	4	4	3	5	5	5	5	5	4	40
19	4	3	5	3	4	5	4	3	3	34
20	4	4	5	5	4	5	4	5	4	40
21	2	5	3	5	4	5	5	5	2	36
22	2	3	4	4	3	5	5	5	5	36
23	3	3	3	5	5	5	3	3	5	35
24	2	4	5	5	5	3	2	1	5	32
25	4	5	4	4	4	3	4	5	2	35
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
27	5	2	5	5	4	4	4	5	2	36
28	4	3	5	5	5	3	3	5	5	38
29	4	3	4	5	5	5	5	5	5	41
30	4	4	5	5	4	5	5	5	4	41

Sikap Guru

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Total
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	89
4	5	4	2	3	4	3	5	4	3	2	3	5	2	2	5	4	4	64
5	5	5	3	4	5	4	5	2	4	3	4	3	3	3	5	5	2	70
4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	66
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	74
3	5	3	5	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	5	3	3	70
5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	3	4	3	3	3	5	5	5	76
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	84
3	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	5	74
4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	2	64
4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	84
4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	79
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	74
4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	83
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	68
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	66
4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	3	77
4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	75
2	5	2	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	5	4	4	3	4	4	5	2	4	4	3	4	4	4	5	4	2	69
2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	4	42
3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	60
5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5	1	1	1	5	5	3	70
3	3	3	3	5	3	5	3	2	5	5	5	5	3	3	3	3	2	64
4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	3	78
4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	81
4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	85

Kompetensi Guru

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Total
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	77
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	77
4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4	4	1	4	4	5	4	75
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	85
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	85
3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
5	5	3	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	75
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	85
3	3	1	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	37
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	85
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	85
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	85
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	85
5	5	3	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	75
3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	67
3	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	77
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
3	3	1	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
1	1	4	4	1	4	1	4	1	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	49
5	5	3	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	75
5	5	3	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	90

Kinerja Guru

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Total
4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	73
5	5	5	4	4	3	4	3	5	4	3	5	3	3	5	5	66
4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	68
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	75
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	73
5	4	5	5	5	1	5	1	5	5	1	5	1	1	5	5	59
4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	76
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	78
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	78
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	73
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	77
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	77
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
3	5	5	5	5	3	5	3	3	5	3	3	3	3	5	5	64
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	79
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77
3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	51
4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	69
1	3	4	3	4	1	3	1	3	4	1	1	1	1	4	4	39
4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	72
5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	71
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	78
5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	75

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,SIKAP GURU, KINERJA GURU TERHADAP KOMPETENSI GURU DI SMK NEGERI 3 PEMATANGSIANTAR

DAFTAR PERNYATAAN UNTUK RESPONDEN

Petunjuk Pengisian Angket:

1. Isilah daftar identitas pada kolom yang telah disediakan!
2. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan seksama!
3. Jawablah pernyataan dengan memilih salah satu dari 5 alternatif jawaban!
4. Berilah tanda centang (√) pada salah satu jawaban pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan pendapat Bapak/IbuGuru!

Keterangan Alternatif Jawaban:

SS :Sangat Setuju KS : Kurang Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
 S :Setuju TS : TidakSetuju

Nama	:	
Pengalaman	:	

1. Skala Kepemimpinan KepalaSekolah

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
a. Kepribadian						
1.	Kepala sekolah bersikap jujur dalam menyampaikan masalah terkait sekolah kepada warga sekolah.					
2.	Kepala sekolah bertanggungjawabdalam menyelesaikan masalah terkait sekolah.					
b. Pengetahuan terhadap tenaga kependidikan						
3.	Kepala sekolah memberikan tugas kepada setiap guru sesuai latar belakang pendidikannya.					
4.	Kepala sekolah menyelenggarakan program perbaikan bagi siswa yang belum memenuhi Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM).					
c. Pemahaman tentang visi dan misi sekolah						
5.	Kepala sekolah melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi kedalam tindakan.					

d. Kemampuan mengambil keputusan						
6.	Kepala sekolah mengambil keputusan dengan pertimbangan guru di sekolah.					
7.	Kepala sekolah bersikap tegas dalam mengambil keputusan untuk kepentingan internal sekolah.					
e. Kemampuan berkomunikasi						
8.	Kepala sekolah mengadakan rapat dengan tenaga kependidikan (guru) setiap bulan.					
9.	Kepala sekolah mengadakan sosialisasi mengenai kebijakan baru bersama orangtua siswa.					

2. Skala Sikap Guru

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
a. Kepedulian						
1	Saya mengembangkan potensi dasar siswa.					
2.	Saya melakukan pengembangan kepribadian siswa.					
3.	Saya memberikan keteladanan bagi siswa.					
4.	Saya menciptakan suasana kelas yang kondusif.					
5.	Saya menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang di anut, suku, adat istiadat, asal daerah dan Gender.					
b. Tanggung Jawab						
6.	Saya menyusun RPP sebelum melaksanakan pembelajaran.					
7.	Saya melaksanakan pembelajaran sesuai RPP.					
8.	Saya memberikan penilaian proses dan hasil pembelajaran siswa.					
9.	Saya membangkitkan motivasi belajar siswa.					
10.	Saya memberikan dorongan kepada siswa untuk mengembangkan perilaku positif dalam pembelajaran sebelum KBM dimulai.					
11.	Saya membantu siswa dalam memecahkan masalah pembelajaran.					

12.	Saya terampil melakukan kegiatan pengembangan yang mendidik.					
13.	Saya memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.					
d. Antusias						
14.	Saya melatih keterampilan menulis materi yang diperlukan dalam pembelajaran.					
15.	Saya melatih keterampilan membaca materi yang diperlukan dalam pembelajaran.					
16.	Saya melatih keterampilan memahami materi yang diperlukan dalam pembelajaran.					
17.	Saya melakukan kegiatan pengembangan yang mendidik.					
18.	Saya memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.					

3. Skala Kompetensi Guru

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
a. Pedagogik						
1.	Saya mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik.					
2.	Saya memastikan semua peserta didik berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran.					
3.	Saya memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kemampuan belajar yang berbeda.					
4.	Saya memberikan perhatian kepada peserta didik yang memiliki kelemahan fisik.					
5.	Saya memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran.					
6.	Saya menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik.					
b. Kepribadian						
7.	Guru bertegur sapa ketika bertemu dengan sesama guru, pegawai dan siswa.					
8.	Guru menggunakan bahasa yang baik dan sopan kepada sesama guru, pegawai, dan siswa.					

9.	Dalam proses pembelajaran guru menyampaikan materi dengan bahasa yang sopan dan tidak menyinggung perasaan.					
10.	Guru mengajak berdiskusi ketika ada siswa yang kesulitan memahami materi.					
11.	Guru menyampaikan materi dengan tegas dan semangat.					
c. Sosial						
12.	Guru melakukan pertemuan dengan orang tua/wali murid.					
13.	Ketika ada warga sekitar sekolah meninggal dunia guru datang untuk melayat,					
14.	Guru memberikan laporan hasil perkembangan belajar siswa kepada orang tua/wali siswa.					
d. Profesional						
15.	Saya menetapkan tujuan pembelajaran untuk kompetensi dalam program pembelajaran.					
16.	Saya menggunakan strategi pembelajaran yang berbeda beda sesuai dengan jenis kompetensi pembelajarannya.					
17.	Saya dapat mengendalikan pembelajaran dengan baik, sehingga perhatian siswa terfokus pada pelajaran, dan disiplin kelas terpelihara.					
18.	Media yang saya gunakan dalam pembelajaran menariak sehingga berhasil memusatkan perhatian siswa dan pesan yang diharapkan dapat ditangkap dengan jelas.					
19.	Saya mempunyai kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik baik pada jam pelajaran maupun diluar jam pelajaran.					

4. Skala Kinerja Guru

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
a. Perencanaan Pembelajaran						
1.	Saya merumuskan tujuan pembelajaran sesuai dengan indikator pembelajaran.					
2.	Saya memilih materi pembelajaran sesuai materi pokok yang terdapat pada silabus.					

3.	Saya memilih metode pembelajaran yang sesuai untuk menerapkan kegiatan pembelajaran sesuai silabus.					
4.	Saya menentukan langkah-langkah kegiatan pembelajaran.					
b. Pelaksanaan Pembelajaran						
5.	Saya memberikan apersepsi untuk menarik perhatian siswa sebelum masuk materi pembelajaran.					
6.	Saya memberikan motivasi kepada siswa untuk menimbulkan rasa ingin tahu terhadap materi yang hendak dipelajari.					
7.	Saya menyampaikan kompetensi dasar yang harus dicapai siswa sebelum pembelajaran dimulai.					
8.	Saya menjelaskan materi pelajaran secara runtut.					
9.	Saya menguasai materi pembelajaran dalam pelaksanaan pembelajaran.					
10.	Saya menggunakan bahan ajar sesuai materi pelajaran.					
11.	Saya menyajikan bahan ajar sesuai langkah-langkah dalam RPP.					
12.	Saya mampu mengelola kelas dan menguasai kelas dengan baik.					
c. Evaluasi Pembelajaran						
13.	Saya memberikan penilaian sesuai dengan RPP.					
14.	Saya melakukan evaluasi pembelajaran dengan penilaian yang relevan terhadap tujuan yang telah ditetapkan.					
15.	Saya melakukan penilaian selama proses pembelajaran.					
16.	Saya mengoreksi hasil tes siswa secara objektif/terbuka.					



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<http://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan)

Nomor : 1001/II.3-AU/UMSU-PPs/F/2021
Lamp. : -
Hal : *Permohonan Izin Riset*

Medan, 24 Muharram 1443 H
02 September 2021 M

Kepada Yth :
Kepala Sekolah
SMK NEGERI 3 Pematangsiantar
di
T e m p a t.-

Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

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

Nama : **Samsumantri**
NPM : 1920060018
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, SIKAP GURU, KINERJA GURU TERHADAP KOMPETENSI GURU DI SMK NEGERI 3 PEMATANG SIANTAR.

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

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.



Direktur
Direktur

Assoc. Prof. Dr. **Muhammad Fitra Zambak, M.Sc**
NIDN.0127058701



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PENDIDIKAN
SMK NEGERI 3 PEMATANGSIANTAR
(KELOMPOK PARIWISATA DAN INFORMATIKA)
Jln. Raya Medan-P.Siantar Km. 10,5 Telp/Fax. (0622) 7439093, 7439027 Tapian Dolok
e-mail: smkn3ps@yahoo.com, website : www.smkn3pematangsiantar.sch.id



Nomor: 509 /105.4/SMK.03/MN.11/2021

Lamp. : --

H a l : Surat Persetujuan Melakukan Riset.

YTH. : Direktur Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jalan Denai No. 217

M E D A N.

Berdasarkan Surat Saudara Nomor : 1001/II.3-AU/UMSU-PPs/F/2021 tanggal 02 September 2021 dengan ini Kepala SMK Negeri 3 Pematangsiantar memberikan izin kepada :

N a m a : SAMSUMANTRI
N I M : 1920060018
Jenjang Program : Strata 2
Pogram Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Untuk melaksanakan Riset pada SMK Negeri 3 Pematangsiantar, adapun kepentingan mahasiswa tersebut adalah penulisan Tesis yang berjudul : **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sikap Guru, Kinerja Guru Terhadap Kompetensi Guru Di SMK Negeri 3 Pematangsiantar”**

Demikian Surat Izin ini diperbuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan seperlunya.





Profil SMK Negeri 3 Pematangsiantar



Wawancara dengan Kepala Sekolah dan Guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar



Wawancara dengan KTU SMK Negeri 3 Pematangsiantar



Wawancara dengan Guru SMK Negeri 3 Pematangsiantar



Wawancara dengan Siswi SMK Negeri 3 Pematangsiantar

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Samsumantri lahir di Tj. Tengah Simalungun pada tanggal 23 September 1975, Putra Pertama dari Bapak Muchtar dan Ibu Suyarni. Pendidikan Sekolah Dasar di SDN Marjandi 091313 Pematangsiantar masuk tahun 1982 dan tamat pada tahun 1988. Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Ulim Aceh Pidie tahun masuk 1988 dan tamat pada tahun 1992, serta Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri Ulee Gle Aceh Pidie. Tahun masuk 1992 dan tamat pada tahun 1995.

Tahun 1995 melanjutkan pendidikan di Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan tahun masuk 1995. Pada tahun 2004 Penulis memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Matematika.

Tahun 1997 memulai karir sebagai guru honor di SMP Swasta Islam Proyek UISU Pematangsiantar dari tahun 1997-2008. Pada tahun 2000-2005 Sebagai guru honor di SMK Negeri 3 Pematangsiantar. Dari tahun 2009 (sampai sekarang) menjadi guru di SMK-1 Swasta Tamansiswa Pematangsiantar. Sejak tahun 2019 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan pada tanggal 14 Oktober 2021 penulis mempertahankan Tesis dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sikap Guru, Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 3 Pematangsiantar”.