

**PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH
DAN KEMAMPUAN PROFESIONAL GURU TERHADAP
KINERJA GURU DENGAN KOMITMEN GURU
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
DI SMK se-KECAMATAN
KISARAN TIMUR**

TESIS

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan
Dalam Bidang Manajemen Pendidikan Tinggi*

Oleh:

SURI KARTIKA DEWI
NPM. 2220060026



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TESIS

Nama : SURI KARTIKA DEWI
Nomor Pokok Mahasiswa : 2220060026
Prodi/Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : **PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN KEMAMPUAN PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KOMITMEN GURU SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SMK SE-KECAMATAN KISARAN TIMUR**

Pengesahan Tesis
Medan, September 2024

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Assoc. Prof. Dr. Amini, M.Pd

Dr. Irvan, S.Pd, M.Si

Diketahui,

Direktur

Ketua Program Studi

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

**Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia, S.Pd,
M.Si, CIQnR**

PENGESAHAN

**PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN
KEMAMPUAN PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA GURU
DENGAN KOMITMEN GURU SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI SMK SE-KECAMATAN
KISARAN TIMUR**

SURI KARTIKA DEWI

2220060027

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang Dibentuk Oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd)

Pada Hari Selasa, Tanggal 17 September 2024

Komisi Penguji

1. **Prof. Dr. Emilda Sulasmi, M.Pd**
Ketua

1.....

2. **Assoc.Prof. Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si,**
Sekretaris

2.....

3. **Dr. Astri Novia Siregar, SE.I, M.Pd**
Anggota

3.....

Unggul | Cerdas | Terpercaya

SURAT PERNYATAAN

PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN KEMAMPUAN PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KOMITMEN GURU SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SMK se-KECAMATAN KISARAN TIMUR

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

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

Medan, 17 September 2024

Penulis



SURI KARTIKA DEWI

NPM. 2220060026

**PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN
KEMAMPUAN PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA
GURU DENGAN KOMITMEN GURU SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI SMK SE-KECAMATAN
KISARAN TIMUR**

**Suri Kartika Dewi
NPM : 2220060026**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat Pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan kemampuan profesional guru terhadap kinerja guru dengan komitmen guru sebagai variabel intervening di SMK se-kecamatan kisanan timur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 149 Orang. Dari 149 Orang populasi yang menjadi sampel adalah 54 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobability sampling dengan teknik sampling purposive. Alat pengumpul data yang digunakan yaitu angket yang diukur dengan skala likert dan menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen guru (H1 diterima), Kemampuan profesional guru mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru (H2 diterima), kemampuan manajerial kepala sekolah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (H3 diterima), kemampuan profesional guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (H4 diterima), komitmen guru mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (H5 diterima), kemampuan manajerial kepala sekolah dan kemampuan profesional guru secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen guru (H6 diterima), kemampuan manajerial kepala sekolah, kemampuan profesional guru dan komitmen kerja guru secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (H7 diterima), kemampuan manajerial kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru melalui komitmen kerja guru (H8 diterima), kemampuan profesional guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru melalui komitmen kerja guru (H9 diterima).

Kata Kunci: Kemampuan Manajerial, Kepala Sekolah, Kemampuan Profesional, Kinerja Guru Dengan Komitmen Guru

**THE INFLUENCE OF SCHOOL PRINCIPAL MANAGERIAL CAPABILITY
AND TEACHER PROFESSIONAL CAPABILITY ON TEACHER
PERFORMANCE WITH TEACHER COMMITMENT AS AN
INTERVENING VARIABLE IN VOCATIONAL SCHOOLS
IN THE SE KECAMATAN KISARAN TIMUR**

**Suri Kartika Dewi
NPM : 2220060026**

ABSTRACT

This research aims to test and analyze whether there is an influence of the principal's managerial ability and teacher professional ability on teacher performance with teacher commitment as an intervening variable in vocational schools in the East Range sub-district. The method used in this research is a quantitative method. The population in this study were teachers at Muhammadiyah Vocational School in East Kisaran District, at Muhammadiyah 5 Kisaran Vocational School there were 35 teachers, Muhammadiyah 10 Kisaran Vocational School there were 72 teachers. Meanwhile, at Assyifa Vocational School there are 42 teachers. The total population is 149 people. The population in this study was 149 people. Of the 149 people in the sample, 54 people were sampled. The sampling technique uses non-probability sampling technique with purposive sampling technique. The data collection tool used was a questionnaire which was measured using a Likert scale and used path analysis techniques (Path Analysis). Based on the test results, it can be concluded that the principal's managerial ability has a positive and significant influence on teacher commitment (H1 is accepted), the teacher's professional ability has a positive and significant influence on teacher commitment (H2 is accepted), the principal's managerial ability has a positive and significant influence on performance teacher (H3 is accepted), teacher professional ability does have a significant influence on teacher performance (H4 is accepted), teacher commitment has a positive and significant influence on teacher performance (H5 is accepted), the principal's managerial ability and teacher professional ability together have positive and significant influence on teacher commitment (H6 is accepted), the principal's managerial ability, teacher professional ability and teacher work commitment together have a positive and significant influence on teacher performance (H7 is accepted), the principal's managerial ability has a significant influence on teacher performance through teacher work commitment (H8 accepted), teacher professional ability has a significant influence on teacher performance through teacher work commitment (H9 accepted).

Keywords: **Managerial Ability, Principal, Professional Ability, Teacher Performance with Teacher Commitment**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan yang Maha Esa, karena lindungan-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Kemampuan Profesional Guru, Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK se-Kecamatan Kisaran Timur” Selama penyusunan Tesis ini, Peneliti memperoleh begitu banyak bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak sehingga pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. Agussani M.AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak **Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum** selaku Direktur Pasca Sarjana UMSU.
3. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia, S.Pd. M.Si, CIQnR** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi sekaligus dosen penguji dua tesis ini.
4. Ibu **Assoc.Prof. Dr. Amini, M.Pd** sebagai dosen pembimbing satu dalam penyusunan tesis ini.
5. Bapak **Dr. Irvan S.Pd.,M.Si** sebagai dosen pembimbing kedua dalam penyusunan tesis ini.
6. Ibu **Prof. Dr. Emilda Sulasmi,M.Pd** sebagai dosen penguji satu pada tesis ini.
7. Ibu **Dr. Astri Novia Siregar, SE,I,M.Pd** sebagai dosen penguji tiga pada tesis ini.
8. Teristimewa kepada Orangtua penulis, Ayahanda Purn.Peltu.H. Supriadi dan Ibunda tercinta, Sukiyem yang tidak pernah bosan dan selalu memberikan

dukungan secara moral dan bathin untuk penyempurnaan proposal tesis ini.

9. Terkasih suamiku Perdana Ramadhan, S.Kom yang selalu memberikan dukungan dalam segala hal untuk penyelesaian proposal tesis ini.

10. Sahabat-sahabat mahasiswa di Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi 2022 yang turut memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis.

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

Medan, Juni 2024
Penulis,

Suri Kartika Dewi

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	11
1.3 Pembatasan Masalah	11
1.4 Rumusan Masalah	12
1.5 Tujuan Penelitian.....	13
1.6 Manfaat Penelitian.....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1 Tinjauan Teori	16
2.1.1 Kinerja Guru	16
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Guru	16
2.1.1.2 Tujuan Kinerja Guru	21
2.1.1.3 Manfaat Kinerja Guru	23
2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	24
2.1.1.5 Indikator Kinerja Guru.....	26
2.1.2. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah.....	31
2.1.2.1 Pengertian Manajerial Kepala Sekolah.....	31
2.1.2.2 ujuan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah.....	35
2.1.2.3 Manfaat Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah.....	36
2.1.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah.....	39
2.1.2.5 Indikator Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah.....	40
2.1.3 Kemampuan Profesional Guru.....	43
2.1.3.1 Pengertian Kemampuan Profesional Guru.....	43
2.1.3.2 Tujuan Kompetensi Profesional Guru.....	45
2.1.3.3 Manfaat Kompetensi Profesional Guru.....	46
2.1.3.4 Faktor yang mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru	47
2.1.3.5 Indikator Kompetensi Profesional Guru	47
2.1.4 Komitmen Guru	49
2.1.4.1 Pengertian Komitmen Guru	49
2.1.4.2 Tujuan Komitmen Guru	51

2.1.4.3	Manfaat Komitmen Guru	52
2.1.4.4	Faktor yang mempengaruhi Komitmen Guru	53
2.1.4.5	Indikator Komitmen Guru.....	54
2.2	Kajian Penelitian yang Relevan	56
2.3	Kerangka Berpikir / Konseptual.....	58
2.4	Hipotesis	59
BAB 3	METODE PENELITIAN	61
3.1	Pendekatan Penelitian.....	61
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian	61
3.2.1	Tempat Penelitian.....	61
3.2.2	Waktu Penelitian	62
3.3	Populasi dan Sampel.....	63
3.3.1	Populasi	63
3.3.2	Sampel	63
3.4	Defenisi Operasional Variabel	64
3.4.1	Variabel Dependen	64
3.4.1.1	Kinerja Guru (Y)	64
3.4.2	Variabel Independen.....	64
3.4.2.1	Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (X1)	64
3.4.2.2	Kompetensi Profesional Guru (X2)	65
3.4.2.3	Komitmen Guru (X3).....	65
3.5	Teknik Pengumpulam Data	68
3.6	Teknik Analisis Data	69
3.6.1	Validitas Tes	69
3.6.2	Reliabilitas Tes.....	70
3.6.3	Uji Asumsi Klasik.....	70
3.6.3.1	Uji Normalitas.....	70
3.6.3.2	Uji Multikolinearitas	71
3.6.3.3	Uji Heterokedastisitas	71
3.6.4	Uji Hipotesis	72
3.6.4.1	Uji F (Uji Simultan)	72
3.6.4.2	Uji Regresi (Uji t)	73
3.6.4.3	Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	74
3.6.4.4	Uji Mediasi (Sobel Test).....	74
BAB 4	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	76
4.1	Hasil Penelitian.....	76
4.1.1	Deskripsi Data.....	76
4.1.2	Hasil Uji Persyaratan Analisis	77
4.1.2.1	Uji Validitas Angket	77
4.1.2.2	Uji Reabilitas Angket.....	79
4.1.2.3	Uji Asumsi Klasik	79
4.1.3	Uji Hipotesis	84
4.1.3.1	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	84

4.2 Pembahasan	91
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	111
5.1 Kesimpulan.....	111
5.2 Saran	113
DAFTAR PUSTAKA	115

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jadwal Penelitian	62
Tabel 3.2	Data Guru SMK Se Kecamatan Kisaran Timur	64
Tabel 3.3	Kisi- Kisi Instrumen Variabel.....	65
Tabel 4.1	Uji Reliabilitas Angket	79
Tabel 4.2	Uji Normalitas	80
Tabel 4.3	Uji Multikolinearitas.....	82
Tabel 4.4	Uji Heterokedastisitas	83
Tabel 4.5	Pengaruh Kemampuan Menejerial Kepala Sekolah (X1) Terhadap Komitmen Kerja Guru (X3)	84
Tabel 4.6	Pengaruh Kemampuan Menejerial Kepala Sekolah dan Kemampuan Profesional Guru Secara Simultan Terhadap Komitmen Kerja Guru	85
Tabel 4.7	Pengaruh Kemampuan Menejerial Kepala Sekolah (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)	87
Tabel 4.8	Pengaruh Kemampuan Menejerial Kepala Sekolah, Kemampuan Profesional Guru dan Komitmen Kerja Guru Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru	88
Tabel 4.9	Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Kemampuan Profesional Guru dan Komitmen Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru	88
Tabel 4.10	Uji Sobel	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Diagram Skematis Teori Perilaku dan Kinerja Gibson	17
Gambar 2. 2 Diagram Kerangka Berpikir	59
Gambar 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
Gambar 4.2 Berdasarkan Masa Kerja.....	77

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah salah satu aspek kunci dalam pembangunan suatu negara. Menurut Sulasmi (2021: 35) pendidikan secara umum adalah pembelajaran dari pengetahuan, keterampilan, kebiasaan sekelompok orang yang selalu diturunkan dari generasi satu ke generasi berikutnya melalui proses pengajaran pelatihan, dan juga penelitian. Selain itu pendidikan juga dapat diartikan sebagai usaha sadar dan serba sistematis dengan tujuan untuk mencapai taraf hidup tertentu atau untuk kemajuan yang dianggap lebih baik.

Melalui pendidikan kemudian karakter dapat dikembangkan dengan berbagai macam kegiatan, seperti penanaman nilai, pengembangan budi pekerti, nilai-nilai keagamaan, pembelajaran dan pelatihan nilai-nilai moral yang sesuai dengan norma-norma yang berlaku. Sifat pendidikan dapat diajarkan melalui bimbingan orang lain dan juga dapat dilakukan secara otodidak atau belajar sendiri pendidikan yang paling umum di berbagai daerah atau negara adalah dengan bersekolah. Sulasmi (2021:37) menyatakan sekolah sebagai lembaga pendidikan yang formal adalah lembaga dengan organisasi yang tersusun rapi dan segala yang menjadi aktivitas dalamnya direncanakan dan dijalankan sesuai dengan apa yang disebutkan dengan kurikulum.

Berdasarkan Data Pokok Pendidikan (Dapodik) per akhir 2018, jumlah guru PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) untuk SMK Negeri hanya 82.285 guru. Sementara, jumlah guru yang sudah tersertifikasi di

Indonesia belum mencapai 50%. Sertifikasi menjadi ukuran dalam menentukan kelayakan profesi. Persentase guru yang tersertifikasi paling banyak terdapat di jenjang pendidikan sekolah menengah pertama (SMP) sebesar 48,44%. Persentase terbanyak selanjutnya terdapat di jenjang pendidikan sekolah dasar (SD) sebesar 45,77%. Sementara, persentase terkecil di jenjang sekolah menengah kejuruan (SMK) yang hanya sebesar 28,49%. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud) pada Desember 2019 mencatat Indonesia mengalami kekurangan 90.072 guru di SMK Negeri. Jumlah kebutuhan di SMK Negeri mencapai 172.357 guru.

Kekurangan guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dapat memiliki berbagai akibat negatif yang dapat memengaruhi kualitas pendidikan dan perkembangan siswa serta sistem pendidikan secara keseluruhan. Kekurangan guru dapat berdampak pada kualitas lulusan SMK. Siswa mungkin tidak memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang cukup untuk bersaing di pasar kerja atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Selain itu, kekurangan guru yang bersertifikasi di SMK dapat berdampak oleh proses pembelajaran yang dilakukan. Guru yang tersertifikasi cenderung memiliki akses ke metode pengajaran terbaru, penelitian terkini, dan perkembangan dalam pendidikan. Rendahnya jumlah guru tersertifikasi dapat menghambat inovasi dalam pembelajaran dan pengajaran di SMK. Kekurangan jumlah guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dapat berdampak negatif pada kinerja guru yang ada. Guru yang bekerja di SMK yang kekurangan jumlah guru mungkin harus mengambil lebih banyak tanggung jawab dan mengajar lebih banyak kelas. Hal

ini dapat menyebabkan beban kerja yang sangat berat bagi guru yang ada, yang dapat mengganggu kinerja mereka.

Hal ini juga dapat dilihat dari data awal yang diperoleh dari Raport Mutu Pendidikan tahun 2023, peningkatan mutu guru dan mutu pembelajaran di SMK Muhammadiyah 5 Kisaran menunjukkan capaian “kurang” dengan proporsi turun 100%, sedangkan di SMK Muhammadiyah 10 Kisaran menunjukkan capaian “kurang” dengan proporsi turun 14,17%. Sedangkan untuk SMK Asyyifa menunjukkan capaian “kurang” dengan proporsi turun 23,5%. Dari hasil tersebut maka ditemukan bahwa kompetensi professional guru di SMK di Kecamatan Kisaran Timur masih rendah.

Dari data tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar guru dinilai belum memiliki kinerja yang baik jika dilihat dari persentasi guru yang memiliki sertifikat pendidik. Kinerja (profesionalisme) guru masih dianggap belum memadai dan salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kemampuan professional guru adalah buruknya keterampilan mengajar guru di kelas.

Kualitas kinerja guru masih menjadi masalah yang diperhatikan, keberadaan guru dinilai oleh sebagian kalangan memiliki standart yang rendah. Guru tidak hanya sebatas memberikan pemahaman ilmu saja tetapi perlu memberikan contoh keteladanan yang diilustrasikan oleh perilaku guru dalam kehidupan sehari-hari. Pendidikan harus mampu menghasilkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka diperlukan tenaga pendidik yang memiliki kinerja tinggi. Namun kenyataannya tidak setiap guru memiliki kinerja tinggi. Rendahnya kinerja guru tentu berpengaruh terhadap

kualitas peserta didik. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru guna meningkatkan mutu pendidikan.

Menurut Gibson dalam (Emi Fahrudi & Akhmad Zaini, 2019) kinerja seseorang dalam menjalankan peran dan fungsinya dipengaruhi oleh tiga kelompok variabel, yakni; variabel individu, variabel organisasi, serta variabel psikologis. Pendapat tersebut di atas menggambarkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor individu dengan karakteristik psikologisnya yang khas, dan faktor organisasi berinteraksi dalam suatu proses yang dapat mewujudkan suatu kualitas kerja dalam suatu lingkungan kerja seseorang tersebut.

Menurut Lestari et al., (2021) faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor internal (individu) guru. Kompetensi yang dimiliki guru merupakan faktor internal yang sangat mempengaruhi kinerja guru. Standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 16 Tahun 2007 yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 Pasal 8, kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang akan didapatkan jika mengikuti pendidikan profesi. Kompetensi guru yang pertama adalah kompetensi kepribadian. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang dapat mencerminkan kepribadian seseorang yang dewasa, arif dan berwibawa, mantap,

stabil, berakhlak mulia, serta dapat menjadi teladan yang baik bagi peserta didik. Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan seorang guru dalam memahami peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, pengembangan peserta didik, dan evaluasi hasil belajar peserta didik untuk mengaktualisasi potensi yang mereka miliki. Kompetensi guru selanjutnya adalah kompetensi sosial. Kompetensi sosial yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru untuk berkomunikasi dan bergaul dengan tenaga kependidikan, peserta didik, orang tua peserta didik, dan masyarakat di sekitar sekolah. Kompetensi guru yang terakhir adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional yaitu penguasaan terhadap materi pembelajaran dengan lebih luas dan mendalam. Mencakup penguasaan terhadap materi kurikulum mata pelajaran dan substansi ilmu yang menaungi materi pembelajaran dan menguasai struktur serta metodologi keilmuannya.

Kompetensi yang berhubungan langsung dengan proses belajar mengajar adalah kompetensi Profesional. Kompetensi Profesional terdiri dari : (1) Penguasaan terhadap materi, konsep, struktur dan pola pikir keilmuan yang dapat mendukung pembelajaran yang dikuasai, (2) Penguasaan terhadap standar kompetensi dan kompetensi dasar setiap mata pelajaran atau bidang yang dikuasai, (3) Melakukan pengembangan materi pembelajaran yang dikuasai dengan kreatif, (4) Melakukan pengembangan profesionalitas secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan yang reflektif, (5) Menggunakan teknologi dalam berkomunikasi dan melakukan pengembangan diri.

Dari hasil pra observasi masih banyak guru belum mampu menyusun perangkat pembelajaran dengan baik. Sebagian besar guru masih menggunakan metode yang masih monoton seperti ceramah selama proses belajar mengajar berlangsung. Selain itu, masih juga terlihat guru-guru yang belum menyiapkan bahan mengajar ketika masuk ke dalam kelas sehingga proses pembelajaran di kelas tidak sesuai dengan materi yang akan di ajarkan. Penggunaan teknologi juga masih digunakan hanya sebagian kecil guru.

Kemampuan manajerial kepala sekolah mencakup berbagai aspek, termasuk perencanaan strategis, pengelolaan sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, dan penilaian kinerja. Kepala sekolah yang memiliki kemampuan manajerial yang kuat cenderung dapat mengelola sekolah dengan lebih efisien, merancang program pembelajaran yang efektif, dan mengelola konflik dengan baik. Namun, dalam beberapa kasus, kepala sekolah mungkin menghadapi kendala dalam mengelola sekolah mereka dengan efektif, yang dapat memengaruhi kinerja sekolah secara keseluruhan.

Untuk Beban kerja Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah menyatakan bahwa beban kerja kepala sekolah adalah untuk melaksanakan tugas pokok Manajerial, Pengembangan Kewirausahaan, dan Supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan. Beban kerja sebagaimana dimaksud bertujuan untuk: 1) mengembangkan pembelajaran yang berpusat kepada peserta didik; 2) mewujudkan lingkungan belajar yang aman, nyaman, dan inklusif; 3) membangun budaya refleksi dalam pengembangan warga Satuan Pendidikan dan pengelolaan program Satuan Pendidikan; dan 4)

meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar peserta didik. Selain beban kerja di atas, kepala sekolah dapat melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan agar proses pembelajaran atau pembimbingan tetap berlangsung pada Satuan Pendidikan yang bersangkutan. Pelaksanaan tugas dilakukan dalam hal terjadi kekurangan guru pada Satuan Pendidikan.

Menurut Nasrullah (2020) problematika yang terjadi dilapangan masih ditemukannya kepala sekolah yang belum mampu menjalankan perannya sebagai pemimpin dengan optimal. Dikarenakan dipengaruhi beberapa kendala sebagai berikut : (1) rendahnya motivasi kerja kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya, (2) pengalaman kerja kepala sekolah yang masih minim, (3) kemampuan manjerial kepala sekolah yang belum optimal, (4) gaya memimpin yang menoton, (5) keterampilan kepala sekolah dalam menyelesaikan permasalahan yang belum memuaskan. (6) komunikasi tidak berjalan dengan baik.

Dari hasil wawancara kepala sekolah di SMK Muhammadiyah yang ada di Kisaran Timur maka didapati masih belum terlaksanakan manajemen dengan baik. Hal ini terlihat dari belum terlaksananya program perencanaan yang dibuat oleh kepala sekolah masih belum dilaksanakan sesuai dengan perencanaan. Selain itu, kegiatan monitoring dan evaluasi juga belum terjadwal dengan baik. Sehingga guru belum dapat melakukan perbaikan kinerja yang diberikan oleh kepala sekolah.

Selain faktor internal (kemampuan diri guru) dan faktor internal organisasi (kemampuan manajerial kepala sekolah), yang menjadi faktor pendorong

meningkatnya kinerja guru adalah Komitmen organisasi. Komitmen merupakan kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Berkaitan dengan dengan profesi seorang guru, maka komitmen dapat didefnisikan sebagai sikap yang menggambarkan kesetiaanya kepada profesi guru dan sekolah tempat guru tersebut bekerja. Komitmen kerja guru merupakan suatu hubungan antara individu dalam hal ini guru dan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sebagai seorang guru dalam mengarahkan serta membimbing dalam kegiatan pembelajaran.

Menurut Wartini & Imaniyati (2016) kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individual mereka dalam mengajar, tetapi juga oleh berbagai faktor eksternal yang memengaruhi lingkungan kerja mereka. Faktor yang sangat mempengaruhi kinerja guru tersebut diantaranya adalah faktor kompensasi dan komitmen organisasional.

Komitmen guru adalah kesetiaan, dedikasi, dan tanggung jawab yang mendalam terhadap tugas-tugas dan tanggung jawab mereka dalam konteks pendidikan. Ini mencakup keterlibatan aktif guru dalam memberikan pengajaran yang berkualitas, mendukung perkembangan siswa, dan berperan sebagai model peran dalam lingkungan sekolah. Komitmen guru mencerminkan keyakinan mereka terhadap pentingnya pendidikan dalam membentuk masa depan generasi muda dan masyarakat secara keseluruhan.

Menurut Werang (2018) pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap komitmen kerja guru sekolah dasar (SD)

Kristen di kabupaten Boven Digoel, Papua. Hasil analisis data menunjukkan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah dan iklim sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru Kristen di kabupaten Boven Digoel, Papua. Hasil penelitian ini menjadi catatan serius bagi kepala sekolah dan kepala dinas Pendidikan pada level pemerintah daerah untuk meningkatkan komitmen kerja guru melalui berbagai upaya standarisasi keterampilan manajerial kepala sekolah dan perbaikan iklim SD Kristen di kabupaten Boven Digoel, Papua.

Ahyanuardi (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) kompetensi pedagogik dan profesional guru SMK pasca sertifikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen guru melaksanakan proses pembelajaran; (2) prosentasi komitmen, kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru bersertifikasi, secara rata-rata masih rendah.

Dari penjelasan tentang komitmen dan kinerja guru. Maka penulis menemukan bahwa komitmen secara tidak langsung mempengaruhi kinerja guru dengan variabel independen Keterampilan manajerial kepala sekolah dan kompetensi profesional guru. Dalam hal ini penulis tertarik untuk membuat penelitian tindak lanjut dengan variabel komitmen menjadi variabel intervening.

Dari observasi awal, masih terdapat guru yang masih memiliki komitmen rendah. Hal ini dapat dilihat dari persentasi guru yang melakukan kegiatan remedial di luar jam pelajaran hanya sebesar 15 %. Selain itu kegiatan-kegiatan lainnya di luar sekolah juga masih minim dihadari oleh guru. Hanya guru-guru

yang memiliki tugas tambahan yang ikut berpartisipasi. Untuk guru yang lain mereka hanya sekedar menyelesaikan tugas mengajar di kelas saja.

Kemampuan manajerial, kompetensi profesional, dan komitmen organisasi kepala sekolah adalah elemen-elemen yang saling terkait. Kemampuan manajerial yang baik dapat memengaruhi efektivitas kepala sekolah dalam mengelola sumber daya dan mengembangkan program pembelajaran yang berkualitas. Sementara itu, kompetensi profesional yang tinggi dapat meningkatkan kemampuan kepala sekolah dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada bukti dan mengarahkan guru dengan lebih efektif. Komitmen organisasi dapat memberikan motivasi dan dedikasi untuk terus meningkatkan sekolah dan mendorong perubahan yang positif.

Berdasarkan uraian diatas dan melihat pentingnya kinerja guru dalam menentukan keberhasilan proses belajar mengajar, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai hal-hal yang mempengaruhi kinerja guru dilihat dari dua arah yang penting meliputi pengaruh yang berasal dari dalam diri guru yaitu kompetensi profesional guru dan komitmen guru dan yang berasal dari luar diri guru yaitu kemampuan manajerial kepala sekolah. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Kemampuan Profesional guru terhadap Kinerja Guru dengan Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening di SMK Se Kecamatan Kisaran Timur“

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan manajerial kepala sekolah masih rendah dilihat dari pengorganisasian yang belum efisien dan evaluasi kerja yang belum teratur.
2. Kemampuan profesional dalam mempersiapkan perangkat dan perencanaan pembelajaran, menggunakan metode, dan menggunakan teknologi dalam proses pembelajaran masih rendah.
3. Komitmen guru dalam memberikan waktu perhatian lebih kepada siswa dan investasi waktu dalam usaha untuk meningkatkan mutu sekolah masih rendah.
4. Kinerja guru dalam aspek yang mencakup penilaian atas kemampuan dan efektivitas mereka dalam mengajar dan membimbing siswa masih rendah.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini yaitu kemampuan manajerial kepala sekolah(X1) yang dilihat dari perencanaan, pengarahan, pengawasan dan evaluasi. Kemampuan profesional guru (X2) dalam perencanaan, proses pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran sedangkan Komitmen (X3) yang dilihat dari konsistensi guru dalam menjalankan tugas didalam kelas maupun di luar kelas. Sedangkan kinerja guru (Y) dilihat dari ketercapaian tujuan pembelajaran dan ketercapaian tugas-tugas yang dilaksanakan oleh guru. Adapun yang menjadi tempat penelitian adalah SMK Se Kecamatan Kisaran Timur pada tahun 2022/2023.

1.4. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah pokok dalam proposal tesis ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan kemampuan menejerial kepala sekolah terhadap komitmen guru di SMK se-Kecamatan Kisaran Timur ?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan kemampuan profesional guru terhadap komitmen guru di SMK se-Kecamatan Kisaran Timur ?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK se-Kecamatan Kisaran Tumur?
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan kemampuan profesional guru terhadap kinerja guru di SMK se-Kecamatan Kisaran Tumur?
5. Apakah ada pengaruh yang signifikan Komitmen guru terhadap kinerja guru di SMK se-Kecamatan Kisaran Timur?
6. Apakah ada pengaruh yang signifikan kemampuan Manajerial kepala sekolah dan kemampuan profesional guru secara bersama-sama terhadap Komitmen Guru di SMK Se-Kecamatan Kisaran Timur?
7. Apakah ada pengaruh yang signifikan kemampuan Manajerial kepala sekolah, kemampuan profesional guru, dan komitmen kerja guru secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru di SMK Se-Kecamatan Kisaran Timur?
8. Apakah ada pengaruh yang signifikan kemampuan Manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui komitmen guru di SMK Se-Kecamatan Kisaran Timur?

9. Apakah ada pengaruh yang signifikan kemampuan profesional guru terhadap kinerja guru melalui komitmen guru di SMK Se-Kecamatan Kisaran Timur?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi rumusan masalah pokok dalam proposal tesis ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh yang signifikan kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap komitmen guru di SMK se-Kecamatan Kisaran Timur
2. Menganalisis pengaruh yang signifikan kemampuan profesional guru terhadap komitmen guru di SMK se-Kecamatan Kisaran Timur
3. Menganalisis pengaruh yang signifikan kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK se-Kecamatan Kisaran Timur
4. Menganalisis pengaruh yang signifikan kemampuan profesional guru terhadap kinerja guru di SMK se-Kecamatan Kisaran Timur
5. Menganalisis pengaruh yang signifikan Komitmen guru terhadap kinerja guru di SMK se-Kecamatan Kisaran Timur
6. Menganalisis pengaruh yang signifikan kemampuan Manajerial kepala sekolah dan kemampuan profesional guru secara bersama-sama terhadap Komitmen Guru di SMK Se-Kecamatan Kisaran Timur
7. Menganalisis pengaruh yang signifikan kemampuan Manajerial kepala sekolah, kemampuan profesional guru, dan komitmen kerja guru secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru di SMK Se-Kecamatan Kisaran Timur

8. Menganalisis pengaruh yang signifikan kemampuan Manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui komitmen guru di SMK Se-Kecamatan Kisaran Timur
9. Menganalisis pengaruh yang signifikan kemampuan profesional guru terhadap kinerja guru melalui komitmen guru di SMK Se-Kecamatan Kisaran Timur

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini meliputi manfaat teoritis dan manfaat praktis yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang manajemen pendidikan melalui kajian kemampuan manajerial kepala sekolah, kemampuan profesional guru, dan komitmen guru terhadap kinerja guru guna memperbaiki serta meningkatkan mutu pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kepala Sekolah

Dapat digunakan sebagai sumber informasi dan bahan masukan terkait dengan kualitas pelaksanaan tugasnya sebagai pemimpin di sekolah dalam meningkatkan dan mengembangkan kemampuan manajerialnya serta meningkatkan kompetensi guru dan komitmen guna meningkatkan kinerja guru dan meningkatkan kemajuan sekolah yang dipimpinnya.

b. Bagi Guru

Memberikan masukan dan dorongan kepada para guru untuk selalu berupaya meningkatkan kualitas kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan

kewajibannya sebagai pendidik melalui peningkatan motivasi kerja serta menambah wawasan dan pengetahuan guru tentang bagaimana mengoptimalkan kinerja sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan, pelaksanaan pendidikan dapat tercapai secara maksimal dan tujuan pendidikan yang diinginkan dapat tercapai.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti terutama dalam hal kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja serta kinerja guru. Peneliti berharap agar hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan menarik perhatian para peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang mendalam dan luas.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Kinerja Guru

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Guru

Dalam KBBI kinerja berarti yaitu (1) sesuatu yg dicapai; (2) prestasi yg diperlihatkan; (3) kemampuan kerja (tata peralatan). Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (www.wikipedia.com).

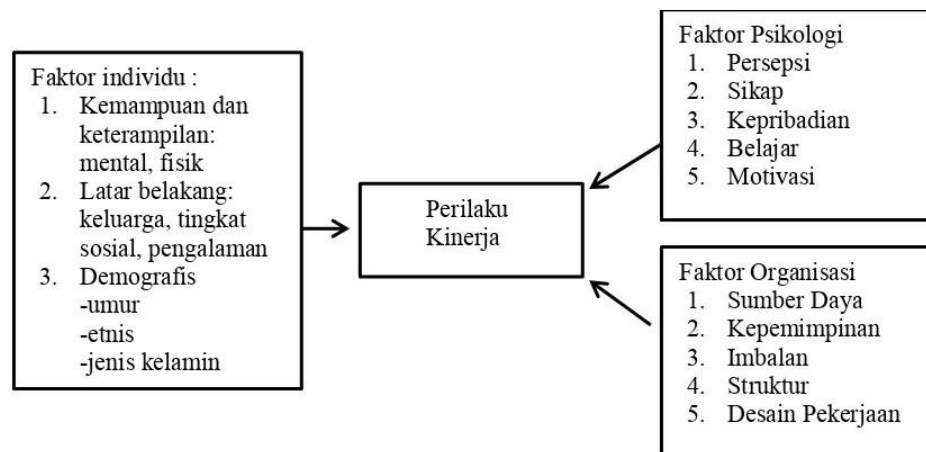
Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dilihat dari arti kata kinerja berasal dari kata performance. Kata “performance” memberikan tiga arti, yaitu: (1) “prestasi” seperti dalam konteks atau kalimat “*high performance car*” atau “mobil yang sangat cepat”; (2) “pertunjukan” seperti dalam konteks atau kalimat “*falk dance performance*” atau “pertunjukan tari-tarian rakyat”; (3) “Pelaksanaan tugas” seperti dalam konteks atau kalimat “*in performing his/her duties*” (Ruky, 2002).

Kinerja adalah istilah yang digunakan untuk mengukur seberapa baik atau buruk sesuatu bekerja atau berfungsi. Istilah ini sering digunakan dalam berbagai konteks, termasuk bisnis, olahraga, teknologi, dan banyak bidang lainnya. Secara

umum, kinerja mengacu pada hasil yang dicapai oleh individu, tim, organisasi, atau sistem dalam mencapai tujuan atau tugas yang ditetapkan.

Teori kinerja yang dikembangkan oleh Gibson menjelaskan tentang pengaruh perilaku individu yang berhubungan dengan kinerja. Kinerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Kinerja ideal akan tercapai melalui perubahan yang nyata dalam keseluruhan organisasi. Perubahan organisasi merupakan usaha yang direncanakan manajemen untuk menghasilkan kinerja keseluruhan individu, kelompok dan organisasi dengan mengubah struktur, perilaku dan proses. Perubahan yang diterapkan secara benar maka individu dan kelompok akan bergerak menuju kinerja yang efektif (Gibson et al., 2010).

Menurut Gibson et al., (2010) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seperti dalam diagram berikut :



Gambar 2.1 Diagram Skematis Teori Perilaku dan Kinerja Gibson

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi

peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur Pendidikan formal dan Pendidikan menengah (*Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1*).

Amini (2021) keberhasilan dalam menjalankan tugasnya dengan baik merupakan harapan bersama dan merupakan indikator kinerja. Tingkat keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya juga dapat diraih dengan bukan hanya mampu mengajar saja, melainkan dapat berhubungan dengan sesama guru dan berkomunikasi baik dengan siswa. Khusus dalam rangka peningkatan mutu pendidikan pemerintah melaksanakan berbagai program antara lain: pengembangan kurikulum, pengembangan sarana dan prasarana pendidikan, penataran dan pelatihan guru, dan sebagainya.

Menurut Sitepu (2023) kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi operasional sebuah sekolah, sehingga dalam pelaksanaan pengelolaan sekolah, semua personel sekolah berada di bawah pimpinan seorang kepala sekolah. Kepala sekolah ini bukanlah tugas dan jabatan yang ringan, karena posisi dan peranan kepala sekolah akan sangat mempengaruhi (menentukan) kemajuan sekolah.

Menurut Asterina & Sukoco (2020) kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru.

Gunawan et al (2018) mengemukakan bahwa guru yang memiliki kinerja baik dan professional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri yaitu: mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar peserta didik. Berangkat dari beberapa pemikiran tersebut, ada beberapa kegiatan penilaian oleh guru atas prestasi dan aktivitas siswa dalam upaya mengembangkan kurikulum sekolah, yang meliputi merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, semua perangkatnya.

Syarwani et al (2018) menjelaskan *teacher performance is related to teaching or learning tasks, then the teacher's teaching performance is the result achieved by the teacher in providing various knowledge and technology that are useful for students according to their thinking development*. Kinerja guru berkaitan dengan tugas mengajar atau belajar, maka kinerja mengajar guru adalah hasil yang dicapai guru dalam memberikan berbagai pengetahuan dan teknologi yang berguna bagi siswa sesuai dengan perkembangan berpikirnya.

Peraturan Menteri Negara PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, menjelaskan bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya. Salah satu bentuk peningkatan profesionalisme guru adalah kinerja guru, yang diukur dengan mekanisme penilaian kinerja guru.

Menurut UU No 20 tahun 2003 Pasal 35 ayat (1) menyatakan “Standar Nasional Pendidikan terdiri atas standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian

Pendidikan yang harus ditingkatkan secara berencana dan berkala.” Hal ini menegaskan bahwa tenaga kependidikan termasuk guru, perlu memiliki standar kinerja yang seharusnya terlihat ketika guru melaksanakan tugasnya.

Devitha et al (2021) mengemukakan bahwa guru yang mempunyai rata-rata kinerja baik, memperoleh mutu atau kualitas belajar dan kualitas yang optimal pada peserta didik. Idealnya guru harus memiliki kinerja yang optimal dan berkualitas sehingga dapat memberi kontribusi yang positif dan signifikan pada peningkatan mutu pembelajaran serta meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Menurut Panggabean et al (2022) tugas utama seorang guru sebagai tenaga kependidikan di sekolah adalah menyalurkan informasi berupa pengetahuan yang dijadikan bekal oleh peserta didik untuk dapat mengikuti Pendidikan ke jenjang selanjutnya. Tindakan guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan inilah yang sering disebut kinerja. Kinerja Profesional Guru pada suatu sekolah berperan dalam keberhasilan mencapai tujuan sekolah. Semakin baik mutu dan kinerja seorang guru, maka semakin besar peranannya dalam mencapai tujuan Pendidikan.

Dari penjelasan diatas, maka Kinerja guru adalah sejauh mana guru berhasil memenuhi tanggung jawab dan tugas mereka dalam konteks pendidikan. Kinerja guru mencakup berbagai aspek yang mencerminkan kemampuan dan efektivitas mereka dalam mengajar dan membimbing siswa. Kinerja guru sangat penting karena guru berperan kunci dalam membentuk masa depan siswa dan memiliki dampak signifikan pada kualitas pendidikan. Penilaian kinerja guru

biasanya dilakukan oleh sekolah atau distrik sekolah untuk memastikan bahwa guru memberikan pendidikan yang berkualitas kepada siswa. Ini juga dapat digunakan untuk memberikan dukungan dan pelatihan yang sesuai agar guru dapat terus meningkatkan kinerja mereka. Penilaian kinerja guru sebaiknya holistik dan mencakup sejumlah indikator yang beragam. Selain itu, penilaian kinerja guru harus dilakukan dengan adil, obyektif, dan dengan memperhatikan konteks sekolah dan siswa yang berbeda. Ini akan membantu guru dalam mengidentifikasi area di mana mereka perlu meningkatkan kinerja mereka dan memberikan dukungan yang sesuai.

2.1.1.2. Tujuan Kinerja Guru

Menurut Munawir et al (2023) tujuan diadakannya penilaian kinerja guru yakni supaya dapat mengetahui penguasaan guru terhadap suatu program pengajaran, pendidikan atau pelatihan tertentu. Penilaian kinerja guru penting diterapkan di madrasah atau sekolah, karena kegiatan ini memudahkan pihak tertentu terkait seberapa jauh sudah menggapai tujuan yang sudah disusun sebelumnya. Selain itu terdapat beberapa tujuan lain seperti:

- 1) Memastikan dan mengetahui level kompetensi guru.
- 2) Menciptakan peningkatan efektivitas dan efisiensi dari kinerja guru dan sekolah.
- 3) Membuat sajian terkait landasan yang akurat untuk menentukan keefektifan kinerja guru/ memperbaiki kinerja guru periode berikutnya.
- 4) Menyerahkan landasan program peningkatan profesi yang berkelanjutan.

- 5) Memberi pertolongan bagi guru supaya bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru terikat aturan dan norma yang ada dengan baik.
- 6) Memberi kepastian kepada guru terkait promosi karir dan jabatan yang naik sebagai bentuk penghargaan.

Penilaian kinerja guru (PKG) merupakan suatu kegiatan untuk mengidentifikasi dan mengetahui kemampuan atau kompetensi guru dalam melaksanakan tugasnya. Melalui penilaian kinerja guru inilah nantinya guru dapat membina dan mengembangkan kompetensinya. Sehingga penilaian kinerja guru diharapkan dapat mengatasi kesenjangan antara guru dengan guru, antara guru dengan kepala sekolah dan pengawas (Mulyana, 2017). Karena pada dasarnya penilaian kinerja guru itu memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Menentukan tingkat kompetensi seorang guru;
2. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah;
3. Menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerja guru;
4. Menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru;
5. Menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya serta mempertahankan sikap-sikap yang positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasinya;
6. Menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya.

Dari pembahasan diatas maka dapat disimpulkan, tujuan penilaian kinerja guru adalah untuk mengukur, memantau, dan meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di lingkungan pendidikan. Penilaian kinerja guru merupakan alat yang penting untuk memastikan bahwa guru memberikan pendidikan berkualitas kepada siswa. Penilaian kinerja guru seharusnya bukan hanya alat untuk mengukur, tetapi juga alat untuk membantu guru menjadi lebih baik dalam pekerjaan mereka dan untuk memastikan bahwa siswa mendapatkan pendidikan berkualitas.

2.1.1.3. Manfaat Kinerja Guru

Menurut Mulyasa (2010) manfaat penilaian tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga penting bagi para guru di sekolah. Bagi para guru, penilaian berguna sebagai umpan balik terhadap kemampuan, ketelitian, dan kekurangannya, sehingga bermanfaat untuk menentukan rencana, dan pengembangan karir bagi dirinya. Bagi sekolah, hasil penilaian kinerja guru sangat penting untuk mengambil keputusan tentang identifikasi kebutuhan program sekolah, penempatan, promosi, dan aspek lain yang terkait dengan proses pengembangan sumber daya manusia.

Secara terperinci manfaat penilaian kinerja bagi organisasi, masih menurut Sulistiyani dan Rosidah dalam Nurfitriyana (2020) adalah:

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
2. Perbaikan kinerja.
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan.

4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan pegawai.
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai.

Manfaat penilaian kinerja guru bagi sekolah adalah untuk memberikan tingkat pencapaian kinerja guru dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan sekolah, sehingga kelemahan-kelemahan seorang guru dalam pembelajaran dapat diatasi serta untuk memberikan umpan balik kepada guru tersebut tentang kemampuan, kelebihan, dan kekurangan dalam proses pembelajaran.

2.1.1.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Martinis Yamin dalam (Machfuddin, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut sebagai berikut:

1. Faktor personal/individu, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu guru.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi.

5. Faktor kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

(Susanto, 2018) berpendapat ada beberapa faktor yang dapat memenuhi kinerja guru diantaranya:

1. Faktor pertama yaitu volume upah kerja yang dapat memenuhi kebutuhan seorang guru. Faktor ini mempengaruhi kinerja seorang guru, guru bisa lebih semangat dan berkonsentrasi pada pekerjaannya jika volume upah kerjanya diperhatikan seperti kenaikan gaji
2. Suasana kerja yang menggairahkan atau iklim yang kondusif. Iklim yang kondusif disekolah dapat berpengaruh terhadap kinerja guru, komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan, pengelolaan kelas yang baik akan dapat menimbulkan rasa semangat serta membuat suasana sekolah menjadi menyenangkan.
3. Memberikan penghargaan terhadap guru, pemberian penghargaan dapat memotivasi guru untuk melakukan kinerjanya agar lebih baik.
4. Program penataran yang diikuti oleh guru. Agar guru memiliki kinerja yang baik maka guru harus mempunyai kemampuan akademik yang baik dan mengaplikasikan ilmunya kepada siswa agar hasil belajar siswa menjadi lebih baik. Hal ini untuk menentukan kemampuan seorang guru dalam mengelola proses belajar mengajar.
5. Kemampuan manajerial kepala sekolah. Kemampuan manajerial kepala sekolah mempunyai peranan yang penting bagi kinerja guru. Apabila kepala sekolah memiliki kemampuan manajerial yang baik maka pengelolaan

terhadap komponen-komponen serta sumber daya pendidikan disekolah akan baik pula. Hal ini akan sangat mendukung pelaksanaan kinerja guru di sekolah.

Kesimpulan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah bahwa kinerja seorang guru adalah hasil dari interaksi yang kompleks antara berbagai faktor, termasuk kualifikasi dan kompetensi guru, motivasi, dukungan administratif, lingkungan belajar, hubungan dengan siswa, kurikulum, pengembangan profesional, dukungan orang tua, dan kondisi sosial serta ekonomi siswa. Faktor-faktor ini dapat saling memengaruhi dan membentuk kualitas pengajaran guru. Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor ini dengan baik, sekolah dan pihak berwenang dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja guru dan, pada gilirannya, meningkatkan mutu pendidikan bagi siswa. Pendidikan yang berkualitas sangat bergantung pada guru yang berkualitas, dan oleh karena itu, penting untuk memberikan dukungan dan lingkungan yang mendukung guru dalam melaksanakan tugas mereka dengan baik.

2.1.1.5. Indikator Kinerja Guru

Kualitas pembelajaran ditentukan oleh strategi pembelajaran yang dikembangkan guru melalui penilaian kinerja guru. Guru perlu memiliki perencanaan yang jelas dan terukur, memiliki pengelolaan proses pembelajaran yang dilakukan secara efektif dan efisien agar praktik pembelajaran berjalan baik dan hasilnya dapat diandalkan (Musnaeni et al., 2022).

Menurut Supardi (2016) kinerja guru melaksanakan tugas tugas pembelajaran yang di tunjukkan oleh indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan menyusun rencana dan program pembelajaran
2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran
3. Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi
4. Kemampuan melaksanakan penilaian
5. Kemampuan melaksanakan program pengayaan
6. Kemampuan melaksanakan program remedial.

Menurut Hartanto & Purwanto (2019) menjelaskan bahwa tugas utama guru mencakup: 1) perencanaan, 2) pelaksanaan, dan 3) penilaian pembelajaran. Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas yaitu:

1. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran(RPP). Unsur/komponen yang ada dalam silabus terdiri dari:

- a. Identitas Silabus
- b. Stándar Kompetensi (SK)
- c. Kompetensi Dasar (KD)
- d. Materi Pembelajaran
- e. Kegiatan Pembelajaran
- f. Indikator

g. Alokasi waktu

h. Sumber pembelajaran

2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

a. Pengelolaan Kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa. Kemampuan lainnya dalam pengelolaan kelas adalah pengaturan ruang/ setting tempat duduk siswa yang dilakukan pergantian, tujuannya memberikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa.

b. Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Kemampuan lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasai guru di samping pengelolaan kelas adalah menggunakan media dan sumber belajar. Menurut R. Ibrahim dan Nana Syaodih S dalam (Sitorus et al., 2022) media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (materi pembelajaran), merangsang pikiran, perasaan, perhatian, dan

kemampuan siswa, sehingga dapat mendorong proses pembelajaran.

Sedangkan yang dimaksud dengan sumber belajar adalah buku pedoman. Kemampuan menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks, seorang guru juga harus berusaha mencari dan membaca buku-buku/sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan terutama untuk keperluan perluasan dan pendalaman materi, dan pengayaan dalam proses pembelajaran.

Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio, dan media audio visual. Tetapi kemampuan guru di sini lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya.

Dalam kenyataan di lapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada (*by utilization*) seperti globe, peta, gambar dan sebagainya, atau guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran (*by design*) seperti membuat media foto, film, pembelajaran berbasis komputer, dan sebagainya.

c. Penggunaan Metode Pembelajaran

Kemampuan berikutnya adalah penggunaan metode pembelajaran. Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Menurut R. Ibrahim dan Nana S. Sukmadinata dalam (Ardhiansyah, 2019) "Setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat dari berbagai sudut, namun yang penting bagi guru metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai".

Karena siswa memiliki interes yang sangat heterogen idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa, dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

3. Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi yang terdiri dari : penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

Kemampuan lainnya yang perlu dikuasai guru pada kegiatan evaluasi/ penilaian hasil belajar adalah menyusun alat evaluasi. Alat evaluasi meliputi: tes tertulis, tes lisan, dan tes perbuatan. Seorang guru dapat menentukan alat tes tersebut sesuai dengan materi yang disampaikan.

Bentuk tes tertulis yang banyak dipergunakan guru adalah ragam benar/salah, pilihan ganda, menjodohkan, melengkapi, dan jawaban singkat. Tes lisan adalah soal tes yang diajukan dalam bentuk pertanyaan lisan dan langsung dijawab oleh siswa secara lisan. Tes ini umumnya ditujukan untuk mengulang atau mengetahui pemahaman siswa terhadap materi pelajaran yang telah disampaikan sebelumnya. Tes perbuatan adalah tes yang dilakukan guru kepada siswa. Dalam hal ini siswa diminta melakukan atau memperagakan sesuatu perbuatan sesuai de-

ngan materi yang telah diajarkan seperti pada mata pelajaran kesenian, keterampilan, olahraga, komputer, dan sebagainya.

Indikasi kemampuan guru dalam penyusunan alat-alat tes ini dapat digambarkan dari frekuensi penggunaan bentuk alat-alat tes secara variatif, karena alat-alat tes yang telah disusun pada dasarnya digunakan sebagai alat penilaian hasil belajar.

Indikator penilaian kinerja guru adalah kriteria atau standar yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana seorang guru berhasil dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Penilaian kinerja guru sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan membantu guru untuk terus mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka. Indikator ini membantu dalam mengevaluasi sejauh mana seorang guru mencapai tujuan pembelajaran, berkontribusi pada perkembangan siswa, dan menjalankan tugas-tugas profesionalnya.

2.1.2. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

2.1.2.1. Pengertian Manajerial Kepala Sekolah

Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 tahun 2005 disebutkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas dan keprofesionalannya.

Menurut Rifa'i (2018), kompetensi pada dasarnya merupakan gambaran tentang apa yang seharusnya dapat dilakukan seseorang dalam suatu pekerjaan, berupa kegiatan, perilaku dan hasil seharusnya dapat ditampilkan atau

ditunjukkan. Agar dapat melakukan sesuatu dalam pekerjaannya, tentu saja seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap dan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Moeheriono menyatakan bahwa kompetensi adalah merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Istilah manajerial merupakan kata sifat yang berhubungan dengan kepemimpinan dan pengelolaan. Dalam beberapa kepustakaan, kata manajerial sering disebut sebagai asal kata dari management yang berarti melatih kuda, atau secara harifiah berarti *to handle* yang berarti mengurus, menangani atau mengendalikan. Manajemen merupakan kata benda yang dapat berarti pengelolaan, tata pimpinan atau ketatalaksanaan.

Dongaran (2023) fokus monitoring adalah pada komponen proses pelaksanaan program, baik menyangkut proses pengambilan keputusan, manajemen kelembagaan, maupun kegiatan belajar mengajar di sekolah. monitoring dan evaluasi peningkatan kinerja guru di SMP Terpadu Al-Farabi Tanjung Selamat dilihat dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi serta masalah yang ditemukan sudah berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sekolah

Menurut Yusmairoh (2023), kepemimpinan kepala sekolah sangat banyak memberi implikasi terhadap peningkatan kinerja guru sekolah tersebut. Hal ini ditunjukkan dengan pemberian motivasi pada guru yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan penuh kesabaran dan sikap yang disiplin yang dimiliki oleh kepala sekolah.

Sulasmi (2021:30) Proses manajemen mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Kata proses ditambahkan untuk mengartikan kegiatan yang dilakukan dengan cara sistematis dan kegiatan tersebut dilakukan oleh manajer pada semua tingkat. Keempat kerangka tersebut dapat dilihat pada bagan berikut ini tanda panah gelap menunjukkan urutan kegiatan secara teoritis dimulai dari perencanaan kemudian diakhiri oleh pengendalian yang kemudian berputar lagi kembali ke perencanaan tanda panah terang menunjukkan urutan yang lebih realistis yang terjadi di praktek manajemen.

Secara umum, manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya (seperti tenaga kerja, waktu, uang, dan materi) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen melibatkan pengambilan keputusan, koordinasi, pengawasan, dan pengaturan berbagai elemen dalam sebuah organisasi atau entitas untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Siahaan (2023) Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah. Sebagai pemimpin, kepala Sekolah harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para guru, dengan komunikasi dua arah, tidak menciptakan jarak antara pimpinan dan bawahan, tetapi menganggap para guru adalah bagian dari mitra kerja yang memiliki peranan penting untuk mencapai tujuan sekolah.

Menurut Wahjosumijo dalam (Alhabsyi et al., 2022) Kepala sekolah didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi

pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Sedangkan manajerial kepala sekolah adalah seperangkat keterampilan teknis dalam melaksanakan tugas sebagai manajer sekolah untuk mendayagunakan segala sumber yang tersedia untuk mencapaitujuan sekolah secara efektif dan efisien.

Kepala Sekolah adalah pengelola satuan pendidikan yang bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan kegiatan pendidikan di sekolah secara keseluruhan. Sebagai pengelola, Kepala Sekolah berfungsi sebagai manajer pendidikan di sekolah yang dipimpin. Dengan kata lain sebagai pemimpin secara otomatis ia menjadi manajer pendidikan, karena manajemen pada prinsipnya merupakan bagian terpenting dari kepemimpinan guna mencapai tujuan organisasi. Purwanto dalam (Rusihan, 2020) menyebutkan fungsi kepemimpinan antara lain: (1) menyelami kebutuhan dan keinginan kelompoknya; (2) dari keinginan-keinginan itu dapat dipetik kehendak yang realistis, yang benar-benar dapat dicapai; (3) meyakinkan kelompoknya mengenai apa-apa yang menjadi kehendaknya mereka, mana yang realistis dan mana yang merupakan khayalan.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 6 tahun 2018 bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah adalah: “1) kompetensi kepribadian, 2) kompetensi manajerial, 3) kompetensi kewirausahaan, 4) kompetensi supervisi, dan 5) kompetensi sosial.”

Kompetensi Manajerial dapat diartikan sebagai kemampuan mengelola sumber daya melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Kunandar (2010) kepala sekolah sebagai manajer harus mampu mengatur agar

semua potensi sekolah dapat berfungsi secara optimal. Hal ini dapat dilakukan jika kepala sekolah mampu melakukan fungsi-fungsi manajemen dengan baik, meliputi: (1) perencanaan; (2) pengorganisasian; (3) pengarahan/pengendalian; dan (4) pengawasan.

Kemampuan manajerial kepala sekolah merujuk pada keterampilan dan kompetensi yang diperlukan oleh seorang kepala sekolah atau kepala lembaga pendidikan untuk efektif mengelola sekolah atau lembaga tersebut. Kemampuan manajerial ini mencakup berbagai aspek dalam mengelola sekolah, memimpin staf, mengambil keputusan, dan mencapai tujuan pendidikan. Kemampuan manajerial kepala sekolah sangat penting dalam memastikan bahwa sekolah berjalan dengan baik, mencapai tujuan pendidikan, dan memberikan lingkungan pembelajaran yang produktif bagi siswa. Kepala sekolah yang efektif harus memiliki kombinasi keterampilan teknis, interpersonal, dan kepemimpinan untuk menghadapi beragam tantangan yang ada di dunia pendidikan.

2.1.2.2. Tujuan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Menurut Matondang (2018) Keterampilan yang dimiliki oleh kepala sekolah ditujukan kepada upaya mencapai tujuan pendidikan dan pembinaan guru dalam memformulasikan program bagi peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah, meningkatkan kinerja dan profesionalnya. Kepala sekolah harus mampu mengembangkan kemampuan profesional guru, dan merangsang guru-guru untuk berpartisipasi aktif di dalam usaha mencapai tujuan. Keterampilan yang dimiliki kepala sekolah harus mampu menumbuhkan inspirasi bagi guru-guru,

menciptakan suasana kerjasama dalam pengembangan potensi, serta mendorong guru-guru untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Trimono (2019) dengan kemampuan manajerial yang baik diharapkan kepala sekolah mampu menjadi pendorong dan penggerak disiplin bagi para guru agar mereka mampu menunjukkan produktivitas kinerjanya dengan baik. Dengan demikian ketercapaian dan terwujudnya kinerja guru yang profesional sangat bergantung kepada kecakapan/kemampuan manajerial kepala sekolah.

Kemampuan manajerial yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah sangat penting untuk memastikan efektivitas dan efisiensi operasional sekolah. Kemampuan manajerial yang kuat pada seorang kepala sekolah membantu mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan, memastikan kelancaran operasional sekolah, dan menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran yang baik. Dengan demikian, tujuan kepala sekolah yang memiliki kemampuan manajerial adalah untuk menciptakan lingkungan sekolah yang efektif, efisien, dan berorientasi pada hasil pendidikan yang berkualitas.

2.1.2.3. Manfaat Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Menurut Abuddin dalam (Matondang, 2018), kompetensi manajerial merupakan kemampuan kepala sekolah yang berupa kemampuan teknis dalam menjalankan tugasnya sebagai manager pendidikan. Kompetensi manajerial yang ditampakkan pada apa yang dikerjakannya jelas. Yakni kegiatan yang dihimpun dari beberapa fungsi fundamental menjadi suatu proses yang unik. Kemampuan

manajerial kepala sekolah tampak pada kemampuannya mengelola fungsi fundamental manajemen sebagai berikut:

1. Kemampuan menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
2. Mampu mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan.
3. Mampu memimpin guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
4. Mampu mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
5. Mampu mengelolasarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
6. Mampu mengelola hubungan sekolah dengan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah.
7. Mampu mengelola kepesertadidikan, terutama dalam rangka penerimaan peserta didik baru, penempatanpeserta didik, dan pengembangan kapasitas peserta didik.
8. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar sesuai arah dan tujuan pendidikan nasional.
9. Mampu mengelola keuangan sekolah sasuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.
10. Mampu mengelola ketata usahaan sekolah dalam mendukung kegiatan sekolah.

11. Mampu menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan dalam menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah.
12. Mampu menciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif bagi pembelajaran peserta didik.
13. Mampu dan terampil mengelola kegiatan produksi/jasa sebagai sumber belajar siswa dan untuk mendukung sumber pembiayaan sekolah.

Menurut Sutiara et al (2021) kepala sekolah sebagai manajer, mempunyai fungsi: menyusun perencanaan, mengkoordinasikan kegiatan, melakukan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur proses pembelajaran, mengatur administrasi, dan mengatur tata usaha, siswa, ketenagaan, sarana, dan prasarana, keuangan.

Menurut J. Iskandar (2017) manfaat keterampilan manajerial di antaranya yaitu:

1. Untuk dapat mengetahui dan mengaplikasikan apa saja tugas pokok yang harus dijalankan sebagai seorang pemimpin.
2. Untuk dapat berinteraksi atau berkomunikasi dengan orang lain baik yang berada dalam organisasi maupun di luar organisasi.
3. Untuk dapat mengembangkan berfikir abstrak.
4. Untuk dapat mendeteksi kemungkinan yang akan dihadapinya, dan
5. Untuk dapat meneliti baik buruknya suatu permasalahan sampai pada tahap pengambilan keputusan yang tepat dalam periode kepemimpinannya

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan Kemampuan manajerial kepala sekolah memiliki banyak manfaat penting, tidak hanya bagi

sekolah itu sendiri, tetapi juga bagi seluruh komunitas pendidikan. Kepala sekolah yang efektif dalam manajemen dapat merencanakan dan menyelenggarakan program pengembangan profesional untuk guru, memungkinkan guru untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

2.1.2.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Menurut Setiyati (2014), kemampuan manajerial kepala sekolah artinya dapat mempengaruhi kompetensi guru. Menurut Sri Setiyati mengatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Menurut Schuller dalam (H, 2011), upaya pengembangan atau peningkatan penguasaan kompetensi personel dapat dilakukan di dalam atau di luar aktivitas tugas pekerjaannya.

1. *On the Job Training and Development, seperti Job Instruction Training, Apprenticeship, Internships and assistantships, Job rotation, Personal Career Planning, Multiple Management (Junior Board), Supervisory Assistance: Coaching, Counseling, Mentoring.*
2. *Off the Job Training and Development, seperti Formal Course Method: Training by oneself (Programmed Instruction, Computer-assisted Instruction, Reading, dan Correspondences Course), Training by Others: Lectures, Classroom courses, Simulation (Vestibule, Management Games, Assesment centers), Role Playing, Sensitivity Training*

Banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas manajerial sekolah, Menurut Townsend dalam (Haryanto, 2018) menyebutkan sebagai berikut:

kepemimpinan (kompetensi sebagai hasil pelatihan dan integritas), efikasi diri kepala sekolah, keterlibatan *stakeholders*, alokasi sumber dana, implementasi kurikulum, lingkungan, iklim, dan budaya sekolah, serta komunikasi. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa pelatihan, integritas dan efikasi diri memungkinkan menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas manajerial kepala sekolah.

Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kemampuan manajerial seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pendidikan, pengalaman, kepribadian, dan lingkungan kerja. Faktor-faktor ini dapat berinteraksi dan saling memengaruhi, dan kemampuan manajerial seseorang dapat berkembang seiring berjalannya waktu dan pengalaman. Kesadaran diri dan kesiapan untuk terus belajar dan beradaptasi juga merupakan kunci dalam pengembangan kemampuan manajerial.

2.1.2.5. Indikator Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Menurut Matondang (2018) Kemampuan manajerial kepala sekolah ditampak pada kemampuannya mengelola fungsi fundamental manajemen sebagai berikut:

1. kemampuan menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
2. mampu mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan.
3. mampu memimpin guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.

4. mampu mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
5. mampu mengelolasarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
6. mampu mengelola hubungan sekolah dengan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah.
7. mampu mengelola kepesertadidikan, terutama dalam rangka penerimaan peserta didik baru, penempatan peserta didik, dan pengembangan kapasitas peserta didik.
8. mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar sesuai arah dan tujuan pendidikan nasional.
9. mampu mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.
10. mampu mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung kegiatan sekolah.
11. mampu menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan dalam menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah.
12. mampu menciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif bagi pembelajaran peserta didik.
13. mampu dan terampil mengelola kegiatan produksi/jasa sebagai sumber belajar siswa dan untuk mendukung sumber pembiayaan sekolah.

Kemampuan manajerial kepala sekolah berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar

Kepala Sekolah mencakup kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial. Indikator-indikator kompetensi manajerial tersebut diuraikan sebagai berikut :

1. Menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkat pelaksanaan;
2. Mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan;
3. Memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal;
4. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajaran yang efektif;
5. Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi peserta didik;
6. Mengelola guru dan staff dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal;
7. Mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal;
8. Mengelola hubungan sekolah dengan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah;
9. Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan, penempatan, dan pengembangan kapasitas peserta didik baru;
10. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan arah Pendidikan nasional;
11. Mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien;

12. Mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah;
13. Mengelola unit layanan khusus sekolah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah;
14. Mengelola sistem informasi sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan;
15. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah;
16. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan kegiatan program sekolah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

Indikator-indikator ini dapat bervariasi tergantung pada konteks sekolah dan budaya sekolah tertentu. Kepala sekolah yang memiliki kemampuan manajerial yang baik akan mampu menciptakan lingkungan sekolah yang efisien, mendukung, dan fokus pada peningkatan pendidikan.

2.1.3. Kemampuan Profesional Guru

2.1.3.1. Pengertian Kemampuan Profesional Guru

Menurut Rena et al (2019) kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Kompetensi diartikan sebagai kemampuan, dalam hal ini guru juga harus memiliki kemampuan tersendiri, agar guru memiliki kemampuan ia perlu membina diri secara baik karena fungsi guru itu sendiri adalah membina dan mengembangkan kemampuan siswa secara profesional dalam proses belajar mengajar. Sedangkan menurut Nana Sudjana

dalam (Musyayyadah, 2016) kompetensi guru merupakan kewenangan atau kemampuan untuk memangku jabatan profesi tertentu.

Menurut Amini et al (2021) untuk dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, maka seorang guru harus mempunyai sejumlah kompetensi atau pun menguasai sejumlah pengetahuan yang cukup baik, sikap, dan keterampilan yang terkait dengan bidang ataupun tugasnya. Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru dapat mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Menurut Djumiran dalam (Rahayu et al., 2023) Seorang guru yang profesional harus memiliki 4 kompetensi. Kompeten adalah seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan penampilan unjuk kerja sebagai guru secara tepat. Empat kompetensi guru yang harus dimilikiyaitu:

- 1) Kompetensi paedagogik meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya;
- 2) Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa dan menjadi teladan bagi peserta didik serta berakhlak mulia;
- 3) Kompetensi Sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga pendidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar;

- 4) Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata Pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya.

Menurut Surya dalam (Hartanti & Yuniarsih, 2018) kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai sosok yang profesional. Kompetensi profesional guru meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkan beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugas, dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya.

Dari penjelasan diatas, maka kompetensi profesional guru merujuk pada kombinasi keterampilan, pengetahuan, sikap, dan praktik yang diperlukan oleh seorang guru untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan efektif dalam konteks pendidikan. Kompetensi ini mencakup berbagai aspek yang mencerminkan kualitas pengajaran dan dampak yang dimiliki guru terhadap pembelajaran siswa. Kompetensi profesional guru adalah unsur kunci dalam memberikan pendidikan berkualitas kepada siswa. Guru yang memiliki kompetensi yang baik dapat memberikan pengajaran yang lebih efektif, memotivasi siswa, dan membantu mereka mencapai potensi mereka. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi profesional guru adalah bagian penting dari upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

2.1.3.2. Tujuan Kompetensi Profesional Guru

Menurut Permen PAN dan RB No 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, yang dimaksud pengembangan

keprofesioan berkelanjutan adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan, untuk meningkatkan profesionalitasnya.

Menurut Sagala (2011) juga berpendapat tentang tujuan kompetensi guru yaitu guna mencapai standar kualitas dalam menjalankan tugas atau pekerjaan nyata. Oleh karena itu, kompetensi guru wajib dimiliki oleh guru agar dapat melaksanakan tugas-tugas profesionalnya dengan baik. Pengembangan guru dimaksudkan untuk merangsang, dan meningkatkan kualitas staf dalam memecahkan masalah-masalah keorganisasian, karena substansi kajian dan konteks pembelajaran selalu berkembang dan berubah menurut dimensi ruang dan waktu, guru dituntut untuk selalu meningkatkan kompetensinya.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan Peningkatan kompetensi profesional guru adalah aspek penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran. Peningkatan kompetensi guru adalah upaya berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan, meningkatkan pengalaman belajar siswa, dan mempersiapkan siswa untuk masa depan yang lebih baik. Hal ini membutuhkan komitmen guru untuk belajar dan berkembang sepanjang karir mereka.

2.1.3.3. Manfaat Kompetensi Profesional Guru

Menurut Sibarani (2018), sudah jelas bahwa guru sebagai agen transformasi pengetahuan bagi peserta didik, apabila guru konsisten menjalankan tanggung jawabnya sebagai guru yang profesional, maka akan tercapai prestasi peserta didik.

Menurut D. Iskandar (2018) implementasi kompetensi profesional guru di SMPN 1 dan SMPN 3 Padaherang Kabupaten Pangandaran dapat meningkatkan motivasi belajar peserta didik.

Menurut Aminullah (2021) Pengembangan karir seorang guru ini dalam meningkatkan kualitas pembelajarannya akan membawa hal positif dalam pengembangan profesionalisme seorang pendidik yang secara berkelanjutan karena jika seorang guru tidak memiliki profesionalisme ini tidak akan mampu melaksanakan perannya sebagai seorang guru yang di mana seorang guru ini seorang penentu kualitas dalam pendidikan yang sangat berpengaruh untuk masa depan, dari pengembangan seorang karir guru ini tidak hanya berdampak positif terhadap terhadap siswa atau peserta didiknya orang tua dan Masyarakat pun juga diuntungkan karena adanya tingkat kesejahteraan guru yang lebih baik sebab dengan adanya kesejahteraan guru ini maka guru akan lebih bersungguh-sungguh dan profesional

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan Peningkatan kompetensi profesional guru memiliki sejumlah manfaat signifikan, tidak hanya bagi guru itu sendiri, tetapi juga bagi siswa, sekolah, dan sistem pendidikan secara keseluruhan. Peningkatan kompetensi profesional guru merupakan investasi penting dalam pendidikan, yang berdampak positif pada siswa, sekolah, dan sistem pendidikan secara keseluruhan. Itu juga memungkinkan guru untuk berkembang dan mencapai potensi mereka dalam membantu siswa mencapai kesuksesan akademik dan pribadi.

2.1.3.4. Faktor yang mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru

Menurut Akbar & Komarudin (2018) Namun, faktor eksternal pun banyak mempengaruhi kompetensi guru. Faktor eksternal berkaitan erat dengan sarana dan prasarana. Tidak dipungkiri bahwa dalam pelaksanaan proses pembelajaran, keberadaan sarana dan prasana memberikan dampak yang besar bagi hasil pembelajaran. Pada dasarnya dalam sebuah instansi sarana dan prasana yang lengkap dan modern akan menarik perhatian anak dan memudahkan guru dalam proses pembelajaran yang berlangsung.

Dari penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan kompetensi profesional guru dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mencakup pendidikan, pengalaman, dukungan, dan lingkungan kerja. Faktor-faktor ini berinteraksi dan saling memengaruhi, dan kompetensi guru adalah hasil dari gabungan berbagai pengaruh ini. Pemahaman terhadap faktor-faktor ini membantu dalam merancang program pengembangan profesional yang efektif dan dukungan yang sesuai untuk guru.

2.1.3.5. Indikator Kompetensi Profesional Guru

Menurut Guru profesional perlu melakukan pembelajaran di kelas secara efektif. Gary A. Davis dan Margaret A. Thomas dalam (Hartanti & Yuniarsih, 2018) telah mengelompokkan kompetensi profesional guru ke dalam empat kelompok besar, yaitu:

- 1) Memiliki kemampuan yang terkait dengan iklim belajar di kelas
- 2) Memiliki kemampuan yang terkait dengan strategi manajemen pembelajaran
- 3) Memiliki kemampuan yang terkait dengan pemberian umpan baik (feedback) dan penguatan (reinforcement)

- 4) Memiliki kemampuan yang terkait peningkatan diri.

Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 16 Tahun 2007 menjelaskan ada 5 indikator inti dari Kompetensi profesional guru, yaitu sebagai berikut:

- 1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
- 3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
- 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Kesimpulan dari indikator kemampuan profesional guru adalah guru yang efektif harus memiliki kombinasi keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang sesuai untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik.

2.1.4. Komitmen Guru

2.1.4.1. Pengertian Komitmen Guru

Menurut Aisyah et al (2017) komitmen merupakan refleksi dari kepuasan kerja terhadap tugas yang menjadi tanggung jawab seorang guru. Kepuasan kerja yang kurang sesuai akan berdampak terhadap komitmen. Demikian pula sebaliknya kepuasan kerja yang baik diduga dapat meningkatkan komitmen. Menurut Kaunang et al (2017) komitmen adalah sikap yang mencerminkan

sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Komitmen merupakan janji yang tinggi bahwa seseorang akan mengabdikan diri dalam dunia pendidikan dengan sungguh-sungguh dalam keadaan bagaimanapun. Komitmen mencerminkan ikatan atau janji kepada dirinya sendiri untuk selalu mengabdikan dan setia terhadap organisasi atau sekolah tempat bekerja sehingga akan merasa nyaman dalam melaksanakan tugas sehingga tujuan yang diinginkan bisa tercapai dengan baik.

Sedangkan menurut Sopiah (2008) komitmen adalah rasa identifikasi yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya. Sejalan dengan menurut Sutrisno (2010) seseorang yang memiliki komitmen adalah Individu yang menunjukkan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, dan suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Romlah (2016) menyatakan bahwa pengertian dari komitmen guru profesional merupakan suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab serta sikap responsif dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Di dalam komitmen tersebut terdapat beberapa unsur lain di antaranya yaitu kemampuan memahami diri dan tugasnya, pancaran sikap batin (kekuatan batin), kekuatan dari luar, dan tanggap terhadap perubahan. Unsur-unsur inilah yang nantinya akan melahirkan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang menjadi komitmen seseorang, sehingga tugas tersebut dilakukan dengan penuh keikhlasan.

Menurut Peng et al (2023) mendefinisikan komitmen guru sebagai ketertarikan seorang guru secara psikologis dengan profesi mengajar, asosiasi profesional, sekolah, rekan kerja (kolega), orang tua, dan siswa. Selain itu, komitmen guru juga dianggap sebagai kunci dari budaya sekolah dan dapat ditunjukkan oleh proses pengajaran guru, dedikasi guru dalam meningkatkan prestasi siswa dan kesetiaan guru terhadap sekolah.

Dari pernyataan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen guru merujuk pada tingkat keterikatan, dedikasi, dan tanggung jawab seorang guru terhadap tugas dan tanggung jawab mereka dalam konteks pendidikan. Ini mencakup kesetiaan guru terhadap profesinya, siswa, sekolah, dan proses pembelajaran. Komitmen guru mencerminkan sejauh mana guru bersedia memberikan waktu, energi, dan usaha untuk mencapai tujuan pendidikan dan membantu siswa mencapai potensi mereka.

2.1.4.2. Tujuan Komitmen Guru

Menurut Efriza (2017) Tujuan dari komitmen guru adalah untuk mencapai tujuan pembelajaran dan meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru, sehingga dapat memberikan dampak positif pada siswa.

Selain itu, menurut Jannah (2014) komitmen guru juga dapat diwujudkan dengan keterlibatan mereka di dalam pengajaran dan pembelajaran di sekolah serta memiliki komitmen organisasional, yaitu tingkatan di mana seseorang bekerja mengidentifikasi diri dengan organisasi dan tujuan-tujuannya, dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi

Dari Penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan komitmen guru merujuk pada kesediaan dan dedikasi mereka untuk memenuhi tanggung jawab mereka dalam pengajaran dan pendidikan siswa. Komitmen guru sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang luas dan memberikan pengalaman belajar yang bermakna bagi siswa. Dengan komitmen yang kuat, guru dapat membantu siswa tumbuh dan berkembang, serta membantu memajukan pendidikan dalam masyarakat.

2.1.4.3. Manfaat Komitmen Guru

Menurut Jannah (2014) berikut adalah beberapa manfaat dari komitmen guru:

1. Meningkatkan prestasi kerja guru dan erat pula hubungannya dengan prestasi siswa karena guru-lah yang merangsang dan mendorong siswa untuk berprestasi
2. Meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia
3. Meningkatkan keterlibatan guru di dalam pengajaran dan pembelajaran di sekolah.
4. Meningkatkan kemampuan guru dalam Meningkatkan kemampuan guru dalam merencanakan, mengimplementasikan, dan menilai hasil belajar siswa dengan baik
5. Meningkatkan kemampuan guru dalam melakukan komunikasi secara lisan dan tulisan.

Menurut Mukhamad et al (2022), Guru yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung memiliki citra yang baik di Masyarakat. Hal ini dapat

membantu meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pendidikan di sekolah.

Komitmen guru memiliki berbagai manfaat positif, tidak hanya bagi guru itu sendiri, tetapi juga bagi siswa, sekolah, dan masyarakat secara keseluruhan. Komitmen guru adalah faktor penting dalam memberikan pengalaman belajar yang bermakna bagi siswa dan dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas tinggi. Guru yang berkomitmen memiliki peran penting dalam membantu siswa tumbuh dan berkembang sebagai individu yang terdidik dan terampil.

2.1.4.4. Faktor yang mempengaruhi Komitmen Guru

Menurut Angraini et al (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya komitmen sangat banyak, diantaranya faktor personal, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, karakteristik pekerjaan seperti ruang lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan dan lain sebagainya.

Menurut Lee et al, dalam (Darmawan, 2021) komitmen guru terbagi menjadi tiga faktor yaitu profesi sebagai pendidik, faktor siswa, dan faktor sekolah (organisasi). Bagi calon guru, komitmen mengajar memiliki faktor yang sangat kompleks. Faktor tersebut antara lain status sosial, kecocokan karir, pertimbangan pekerjaan sebelumnya, gaji, dan waktu untuk keluarga. Kelima faktor ini menjadi penentu dalam mempengaruhi keputusan dan perubahan menjadi guru. Selain itu Whipp & Geronime dalam (Yanuarti, 2022), adanya faktor emosi, keterbatasan di pasar kerja, dan lokasi mengajar.

Dari pernyataan di atas maka dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi komitmen seorang guru berasal dari faktor sekolah (organisasi) yaitu dari kepemimpinan kepala sekolah. Kemampuan manajerial kepala sekolah yang baik dapat berdampak positif pada komitmen guru. Ketika seorang kepala sekolah memiliki kemampuan manajerial yang kuat, mereka dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi guru. Hal ini termasuk pengelolaan sumber daya, pengaturan tugas, dan pemecahan masalah di sekolah. Guru yang merasa dikelola dengan baik dan didukung oleh kepala sekolah cenderung lebih berkomitmen terhadap tugas mereka. Sedangkan untuk faktor profesi sebagai pendidik, kompetensi yang dimiliki guru menjadi faktor yang diduga mempengaruhi komitmen guru. Kompetensi profesional guru mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam pengajaran dan pembelajaran. Guru yang memiliki kompetensi profesional yang kuat cenderung lebih percaya diri dalam pekerjaan mereka dan lebih efektif dalam memberikan pengajaran. Ini dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen guru terhadap pekerjaan mereka.

2.1.4.5. Indikator Komitmen Guru

Menurut Glickmandalam Burhanuddin, sebagaimana dikutip (Rosidy, 2022) menggambarkan ciri-ciri komitmen guru profesional, antara lain:

1. Tingginya perhatian terhadap peserta didik

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh guru terkait dengan perhatiannya kepada siswa dan siswinya, antara lain:

- a. Memberikan bimbingan, tugas guru adalah membimbing siswa dan siswinya. Membimbing berarti mengarahkan siswa dan siswi mana yang mempunyai kemampuan kurang, sedang dan tinggi yang.
- b. Mengadakan komunikasi yang intensif terutama dalam memperoleh informasi tentang Anak Didik, komunikasi dalam segala hal sangat dibutuhkan, apalagi berkaitan dengan aktivitas sebagai guru. Guru yang bijaksana adalah guru yang peduli terhadap keadaan siswa dan siswinya.

2. Banyaknya waktu dan tenaga yang dikeluarkan

Tugas guru merupakan tugas yang kompleks mulai dari mendidik, mengajar, melatih, membimbing, dan sebagainya. Oleh karenanya, guru harus memiliki banyak waktu dan tenaga untuk menunaikan kewajibannya, yaitu sebagai berikut:

- a. Guru tidak hanya pendidik di dalam kelas tetapi juga di sela-sela waktu diluar jam mengajar
- b. Guru sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat.

3. Bekerja sebanyak mungkin untuk orang lain

Pekerjaan menjadi guru adalah pekerjaan dibidang jasa, terkait dengan tugas tersebut, guru dibebankan dengan tugas-tugas sebagai berikut:

- a. Guru memiliki tugas profesional
- b. Guru memiliki tugas kemanusiaan
- c. Guru memiliki tugas kemasyarakatan

Menurut Robbins & Judge dalam (Nainggolan et al., 2020) komitmen dapat diukur dengan 3 indikator antara lain komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normative.

2.2. Kajian Penelitian yang Relevan

Beberapa Penelitian yang Relevan yang dijadikan referensi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menurut Werang (2018) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Keterampilan Managerial Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Dasar Kristen di Kabupaten Boven Digoel, hasil dari penelitian tersebut yaitu Keterampilan managerial kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru SD Kristen di Kabupaten Boven Digoel, Papua, yang diindikasikan oleh nilai $R^2 = 0.624$ dengan nilai signifikansi (p -value) = 0.000. Artinya 62,4 % 'komitmen kerja' para guru SD Kristen di Kabupaten Boven Digoel, Papua, dapat dijelaskan oleh variabel independen 'keterampilan manajerial kepala sekolah', sedangkan sisanya sebesar 37,6 % dijelaskan oleh variabel lain.
2. Menurut Akrim (2022) dalam jurnal yang berjudul "PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH, KOMPETENSI SUPERVISI DAN PROFESIONALISME GURU TERHADAP KINERJA GURU SD DI KECAMATAN BATANG KUIS". Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen Kerja guru, hasil penelitian ditemukan bahwa variabel kompetensi

manajerial kepala sekolah, kompetensi supervisi dan profesionalisme guru memberikan pengaruh terhadap kinerja guru SD di kecamatan Batang Kuis.

3. Menurut Maghfiroh (2018) dalam tesis berjudul “Pengaruh Tingkat Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PAI di SMP Bahauddin Ngelom Sidoarjo”. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan variabel kemampuan manajerial dan motivasi kerja terhadap kinerja guru PAI di SMP Bahauddin Ngelom Sidoarjo. Namun, tidak ada pengaruh signifikan variabel iklim kerja terhadap kinerja guru PAI di SMP Bahauddin Ngelom Sidoarjo dengan besaran 0,958. Dari hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sangat kuat antara kemampuan manajerial, iklim kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja guru.
4. Menurut Rohman (2020) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru” dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 51,12%, kompetensi kepribadian secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 25,50%, kompetensi sosial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 46,38%, dan kompetensi profesional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 51,26%. Kemudian, kompetensi guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 67,30%, selebihnya 32,70% dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.
5. Menurut Jainuddin (2020) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Produktif Smk Negeri 3 Kota Bima”. Pengaruh Komitmen Guru terhadap Kinerja guru Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kecendrungan kinerja guru SMK Negeri 3 Kota Bima dalam kategori tinggi 40 % yaitu dengan frekuensi 12 berada pada rentang 94: $S_x < I 03$ sedangkan kecendrungan pada variable komitmen guru dalam katogori tinggi yaitu pada rentang 77: $S_x < 80$ dengan persentase 36,7%. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa terjadi pengaruh antara komitmen guru terhadap kinerja guru di SMK negeri 3 Kota1 Bima.

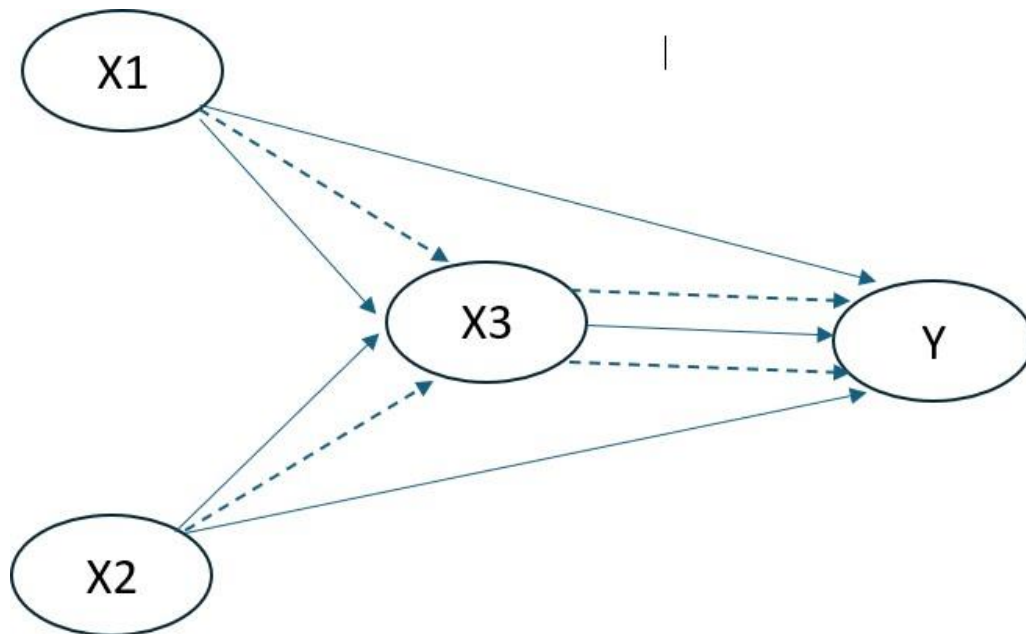
2.3 Kerangka Berpikir / Konseptual

Kinerja guru adalah hasil dari upaya dan pekerjaan yang dilakukan oleh guru dalam memberikan pendidikan kepada siswa. Ini mencakup pencapaian siswa, penggunaan metode pengajaran, dan partisipasi dalam kegiatan sekolah. Kemampuan manajerial kepala sekolah mencakup keterampilan kepemimpinan, perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan yang digunakan oleh kepala sekolah untuk mengelola sekolah dengan efektif. Kompetensi profesional guru adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki guru untuk memberikan pendidikan yang berkualitas kepada siswa.

Komitmen guru mengacu pada tingkat keterlibatan guru dalam tugas-tugas pendidikan dan kesediaan mereka untuk berinvestasi dalam upaya untuk meningkatkan pembelajaran siswa.

Kepala sekolah yang memiliki kemampuan manajerial yang kuat dapat menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung pembelajaran. Ini mungkin memengaruhi motivasi dan kinerja guru. Guru yang memiliki kompetensi

profesional yang tinggi diharapkan mampu memberikan pengajaran yang lebih baik dan berkontribusi pada kinerja guru yang lebih baik secara keseluruhan.



Gambar 2.2 Diagram Kerangka Berpikir

Komitmen guru terhadap pekerjaan mereka dan keberhasilan siswa dapat memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja mereka, termasuk upaya untuk pengembangan diri dan pembelajaran berkelanjutan. Kepala sekolah yang memiliki kemampuan manajerial yang baik dapat membantu dalam meningkatkan kompetensi guru dan komitmen guru, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja guru.

2.4 Hipotesis

Adapun Hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh yang signifikan kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap komitmen guru di SMK se-Kecamatan Kisaran Timur

2. Ada pengaruh yang signifikan kemampuan profesional guru terhadap komitmen guru di SMK se-Kecamatan Kisaran Timur
3. Ada pengaruh yang signifikan kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK se-Kecamatan Kisaran Timur
4. Ada pengaruh yang signifikan kemampuan profesional guru terhadap kinerja guru di SMK se-Kecamatan Kisaran Timur
5. Ada pengaruh yang signifikan Komitmen guru terhadap kinerja guru di SMK se-Kecamatan Kisaran Timur
6. Ada pengaruh yang signifikan kemampuan Manajerial kepala sekolah dan kemampuan profesional guru secara bersama-sama terhadap Komitmen Guru di SMK Se-Kecamatan Kisaran Timur
7. Ada pengaruh yang signifikan kemampuan Manajerial kepala sekolah, kemampuan profesional guru, dan komitmen kerja guru secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru di SMK Se-Kecamatan Kisaran Timur
8. Ada pengaruh yang signifikan kompetensi Manajerial kepala sekolah terhadap kinerja Guru melalui komitmen guru di SMK Se-Kecamatan Kisaran Timur
9. Ada pengaruh yang signifikan kompetensi profesional guru terhadap kinerja Guru melalui komitmen guru di SMK Se-Kecamatan Kisaran Timur

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Filosofi Positivisme berpandangan bahwa pengetahuan yang dapat dipercaya adalah pengetahuan faktual yang diperoleh melalui observasi dan pengukuran. Filosofi Positivisme berpandangan bahwa pengetahuan berasal dari pengalaman manusia.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah sebuah metode penelitian yang di dalamnya menggunakan banyak angka. Mulai dari proses pengumpulan data hingga penafsirannya. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian ilmiah yang bertujuan untuk mengumpulkan data dalam bentuk angka dan statistik untuk mengukur, menganalisis, dan memahami fenomena atau hubungan antara variabel. Dalam konteks penelitian pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah, kompetensi profesional guru, dan komitmen terhadap kinerja guru. Data-data yang diperoleh akan dianalisis untuk mengevaluasi pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja guru.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1. Tempat Penelitian

Adapun tempat penelitian yang akan menjadi objek penelitian adalah SMK se-Kecamatan Kisaran Timur. Di kecamatan Kisaran Timur terdapat 3 SMK Muhammadiyah yaitu SMK Muhammadiyah 5 Kisaran, SMK Muhammadiyah 10 Kisaran dan SMK Assyifa Kisaran. SMK Muhammadiyah 5 Kisaran dan SMK Muhammadiyah berada di Kompleks Perguruan Muhammadiyah Cabang Kisaran

	Pelaksanaan Seminar Hasil											
	Perbaikan Seminar Hasil											
6.	Pelaporan											
	Hasil Tesis											

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarikkesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMK Muhammadiyah di Kecamatan Kisaran Timur, untuk di SMK Muhammadiyah 5 Kisaran terdapat 35 Guru, SMK Muhammadiyah 10 Kisaran terdapat 72 Guru. Sedangkan di SMK Assyifa terdapat 42 Orang Guru. Total Populasi seluruhnya adalah 149 Orang.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono dalam Prasetia (2023) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam Sugiyono (2016) teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan jenis sampling jenuh yang mana penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan populasi yang terdapat pada penelitian ini, maka peneliti memilih karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan memilih guru yang tetap dan telah

memiliki induk (satmingkal) di SMK. Jumlah guru induk yang ada di ketiga sekolah tersebut adalah 54 orang. Berikut Tabulasi data guru dibawah ini :

Tabel 3.3. Data Guru SMK Se Kecamatan Kisaran Timur

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Guru Induk
1.	SMK Muhammadiyah 5 Kisaran	35	13
2.	SMK Muhammadiyah 10 Kisaran	72	31
3.	SMK Assyifa Kisaran	42	10
TOTAL		149	54

3.4. Defenisi Operasional Variabel

3.4.1. Variabel Dependen

3.4.1.1. Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru adalah sejauh mana guru berhasil memenuhi tanggung jawab dan tugas mereka dalam konteks pendidikan. Kinerja guru mencakup berbagai aspek yang mencerminkan kemampuan dan efektivitas mereka dalam mengajar dan membimbing siswa.

3.4.2. Variabel Independen

3.4.2.1. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (X1)

Kemampuan manajerial kepala sekolah merujuk pada keterampilan dan kompetensi yang diperlukan oleh seorang kepala sekolah atau kepala lembaga pendidikan untuk efektif mengelola sekolah atau lembaga tersebut. Kemampuan manajerial ini mencakup berbagai aspek dalam mengelola sekolah, memimpin staf, mengambil keputusan, dan mencapai tujuan pendidikan. Kemampuan manajerial kepala sekolah sangat penting dalam memastikan bahwa sekolah

berjalan dengan baik, mencapai tujuan pendidikan, dan memberikan lingkungan pembelajaran yang produktif bagi siswa.

3.4.2.2. Kemampuan Profesional Guru (X2)

Kemampuan profesional guru merujuk pada kombinasi keterampilan, pengetahuan, sikap, dan praktik yang diperlukan oleh seorang guru untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan efektif dalam konteks pendidikan. Kemampuan ini mencakup berbagai aspek yang mencerminkan kualitas pengajaran dan dampak yang dimiliki guru terhadap pembelajaran siswa.

3.4.2.3. Komitmen Guru (X3)

Komitmen guru merujuk pada tingkat keterikatan, dedikasi, dan tanggung jawab seorang guru terhadap tugas dan tanggung jawab mereka dalam konteks pendidikan. Ini mencakup kesetiaan guru terhadap profesinya, siswa, sekolah, dan proses pembelajaran. Komitmen guru mencerminkan sejauh mana guru bersedia memberikan waktu, energi, dan usaha untuk mencapai tujuan pendidikan dan membantu siswa mencapai potensi mereka.

Berikut terlampir Indikator masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4 Kisi- Kisi Instrumen Variabel

No	Variabel	Indikator
1	Kinerja Guru (Y)	1. Perencanaan Pembelajaran 2. Pelaksanaan Pembelajaran a. Pengelolaan Kelas b. Penggunaan Media dan Sumber Belajar c. Penggunaan Metode Pembelajaran 3. Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

(Hartanto & Purwanto, 2019)

-
- | | |
|--|---|
| 2. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah | <ul style="list-style-type: none">a. Menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkat pelaksanaan;b. Mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan;c. Memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal;d. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajaran yang efektif;e. Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi peserta didik;f. Mengelola guru dan staff dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimalg. Mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal;h. Mengelola hubungan sekolah dengan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah;i. Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan, penempatan, dan pengembangan kapasitas peserta didik baru;j. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan arah Pendidikan nasional;k. Mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien;l. Mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah;m. Mengelola unit layanan khusus sekolah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah;n. Mengelola sistem informasi |
|--|---|
-

3. Kompetensi Profesional Guru (X2)	<p>sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan;</p> <p>o. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah;</p> <p>p. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan kegiatan program sekolah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.</p> <p>(Permendiknas No 13 Tahun 2007)</p> <p>a. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.</p> <p>b. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.</p> <p>c. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.</p> <p>d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.</p> <p>e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.</p>
4. Komitmen Guru (X3)	<p>(Permendiknas No 16 tahun 2007)</p> <p>1. Tingginya perhatian terhadap peserta didik</p> <p>2. Banyaknya waktu dan tenaga yang dikeluarkan</p> <p>3. Bekerja sebanyak mungkin untuk orang lain.</p> <p>(Rosidy, 2022)</p>

3.5. Teknik Pengumpulam Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode angket atau kuesioner. Kuesioner tersebut untuk diperoleh data mengenai pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah, kepemimpinan, budaya sekolah dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja guru. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner tertutup dimana responden tidak boleh memberikan jawaban diluar pilihan jawaban yang disediakan. Penyusun kuesioner dapat dikembangkan dengan indikator masing- masing variable kemudian disusun menggunakan skala likert dengan rentang 1 sampai dengan 5, dengan kriteria :

1. Jawaban sangat setuju diberi skor 5
2. Jawaban setuju diberi skor 4
3. Jawaban kurang setuju diberi skor 3
4. Jawaban tidak setuju diberi skor 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

Adapun butir angket dari keempat variabel dapat dilihat pada Lampiran 1, Lampiran 2, Lampiran 3 dan Lampiran 4.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Validitas Tes

Validitas adalah ketelitian dan ketepatan suatu alat pengukur (instrumen), dimana jika instrumen tersebut digunakan akan memberi hasil yang sesuai dengan besar kecilnya gejala yang diukur. Suatu instrumen dikatakan “valid” atau “sahih”

apabila tes tersebut tepat dan teliti mengukur apa yang hendak diukur (Silitonga, 2011).

Untuk menguji validitas tes digunakan rumus korelasi produk moment:

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien validitas tes

N = Jumlah seluruh siswa

X = Skor butir soal

Y = Skor total soal

$\sum XY$ = Hasil Kali X (skor butir soal) dengan Y (skor total)

$\sum X^2$ = Jumlah Kuadrat dari X (skor butir soal)

$\sum Y^2$ = Jumlah Kuadrat dari Y (skor total) Dengan kriteria pengujian:

Jika r hitung $>$ r tabel pada $\alpha=0,05$ maka dapat dikatakan soal tersebut valid.

Kriteria :

Antara 0,8 – 1,0 = validitas sangat tinggi

0,6 – 0,8 = validitas tinggi

0,4 – 0,6 = validitas sangat tinggi

0,2 – 0,4 = validitas tinggi

0,0 – 0,2 = validitas sangat tinggi

Untuk menafsirkan keberartian harga validitas setiap pertanyaan soal, maka harga r tersebut dikonsultasikan ke tabel kritik r *product moment*. Dengan kriteria jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka soal dianggap valid.

3.6.2. Reliabilitas Tes

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsistensi jika pengukuran tersebut diulang. Reliabilitas soal dapat dicari dengan rumus yang ditemukan oleh Kuder dan Rhicoderson yaitu: KR-20.

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(\frac{S_t^2 - \sum pq}{S_t^2} \right)$$

Dimana :

n = banyak butir

S_t = Standard Deviasi Skor Total

p = Proporsi menjawab benar untuk tiap butir

q = Proporsi menjawab salah untuk tiap butir

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk taraf nyata $\alpha = 0,05$ dapat disimpulkan bahwa tes tersebut reliabel.

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data hasil penelitian berdistribusi normal dan tidak. Artinya apakah penyebaran data dalam populasi bersifat normal. Pengujian normalitas data dilakukan dengan SPSS 26.0 *for windows* dengan Rasio skewness dan rasio kurtosis dapat dijadikan petunjuk

apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. Rasio skewness adalah nilai skewnes dibagi dengan *standard error skewness*; sedang rasio kurtosis adalah nilai kurtosis dibagi dengan *standard error kurtosis*. Sebagai pedoman, bila rasio kurtosis dan skewness berada di antara -2 hingga $+2$, maka distribusi data adalah normal (Santoso, 2000).

3.6.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi. Untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dapat dilakukan dengan bebera cara salah satunya dengan menggunakan Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Menurut (Ghozali, 2018) tolerance mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Asumsi dari Tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Jika $VIF > 10$ dan nilai Tolerance < 0.10 maka terjadi multikolinearitas.
2. Jika $VIF < 10$ dan nilai Tolerance > 0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.6.3.3. Uji Heterokedastisitas

Untuk Uji Heteroskedastisitas, seperti halnya uji Normalitas, cara yang sering digunakan dalam menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak hanya dengan melihat pada Scatter Plot dan dilihat apakah residual memiliki pola tertentu atau tidak. Cara ini menjadi fatal karena

pengambilan keputusan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak hanya berpatok pada pengamatan gambar saja tidak dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Banyak metoda statistik yang dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak, seperti misalnya Uji White, Uji Park, Uji Glejser, dan lain-lain.

Modul ini akan memperkenalkan salah satu uji heteroskedastisitas yang mudah yang dapat diaplikasikan di SPSS, yaitu Uji Glejser sebagai berikut:

$$|e| = b_1 + b_2 X_2 + v$$

Dimana:

$|e|$ = Nilai Absolut dari residual yang dihasilkan dari regresi model

X_2 = Variabel penjelas

Bila variabel penjelas secara statistik signifikan mempengaruhi residual maka dapat dipastikan model ini memiliki masalah Heteroskedastisitas.

3.6.4. Uji Hipotesis

3.6.4.1. Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama– sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingakatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0.05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya Ghazali (2018) Uji simultan F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya

pengaruh secara bersama – sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian statistik Anova merupakan bentuk pengujian hipotesis dimana dapat menarik kesimpulan berdasarkan data atau kelompok statistik yang disimpulkan. Pengambilan keputusan dilihat dari pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat di dalam tabel ANOVA, tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05. Adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut (Ghozali, 2018) :

1. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya semua variabel independent/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.
2. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 Artinya, semua variabel independent/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

3.6.4.2. Uji Regresi (Uji t)

Uji hipotesis digunakan untuk melihat ada pengaruh Kemampuan manajerial kepala sekolah, kompetensi profesional guru, komitmen guru dengan kinerja guru di SMK Negeri Muhammadiyah se-Kecamatan Kisaran Timur. Hipotesis penelitian ini diuji dengan uji Independent sample T-test dengan program SPSS 26.0 dengan syarat data berdistribusi normal dan homogen. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi (sig.(1-tailed) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan jika nilai signifikansi (sig.(1-tailed) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Menurut Riduwan & Kuncoro (2011) langkah-langkah menganalisis data dengan menggunakan path analisis dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut : 1. Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural model1

a. Struktural model-1 $X_3 = \rho_{x_3x_1} X_1 + \rho_{x_3x_2} X_2 + e_i$

c. Struktural model-2 $\Rightarrow Y = \rho_{yx_1} X_1 + \rho_{yx_2} X_2 + \rho_{yx_3} X_3 + e_i$

Keterangan :

Y = kinerja guru

ρ = Koefisien jalur (*Standardized coefficients beta*)

X1 = Kemampuan manajerial Kepala Sekolah

X2 = Kemampuan Profesional guru

X3 = Komitmen guru

e_i = Faktor residual

3.6.4.3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien R^2 adalah koefisien untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan R^2 secara keseluruhan digunakan untuk mengukur persentase variasi variabel independen model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Apabila nilai R^2 mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat dan sebaliknya apabila R^2 mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel terikat. Koefisien ini disebut koefisien penentu, karena varians yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui

varians yang terjadi pada variabel independen dengan bantuan program IBMSPSS Statistik versi 26.

3.6.4.4. Uji Mediasi (Sobel Test)

Dalam menguji signifikansi mediasi (*variabel intervening*) dengan menggunakan teknik bootstrapping. Bootstrapping adalah suatu pendekatan non parametrik yang tidak mengasumsikan bentuk distribusi variabel lain dapat diaplikasikan pada jumlah sampel kecil. Hayes dan Preacher dalam Ghozali (2011), Pada hasil *output Sobel test* dan bootstrap bagian *Indirect Effect* (IE) terlihat nilai koefisien mediasi variabel X1 dan X2 terhadap variabel X3 melalui variabel Y yang merupakan perkalian antara koefisien b(MX) dan b(YMX) akan terlihat besarnya signifikansi. Apabila output sobel test hasilnya sama dengan pengujian manual dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan mediasi. Untuk hasil bootstrapping memberikan nilai estimasi X1 dan X2 terhadap variabel Z melalui variabel Y, standar error dan nilai confidence level 95% dan 99% dapat dihitung nilai t dari pengaruh tidak langsung menggunakan bootstrapping :

$$t = \frac{\text{koefisienindirecteffect}}{\text{s.e (standarerror)}} \quad (\text{Ghozali, 2018})$$

Nilai thitung ini kemudian dibandingkan dengan nilai ttabel, jika nilai thitung > ttabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi dari variabel intervening tersebut.

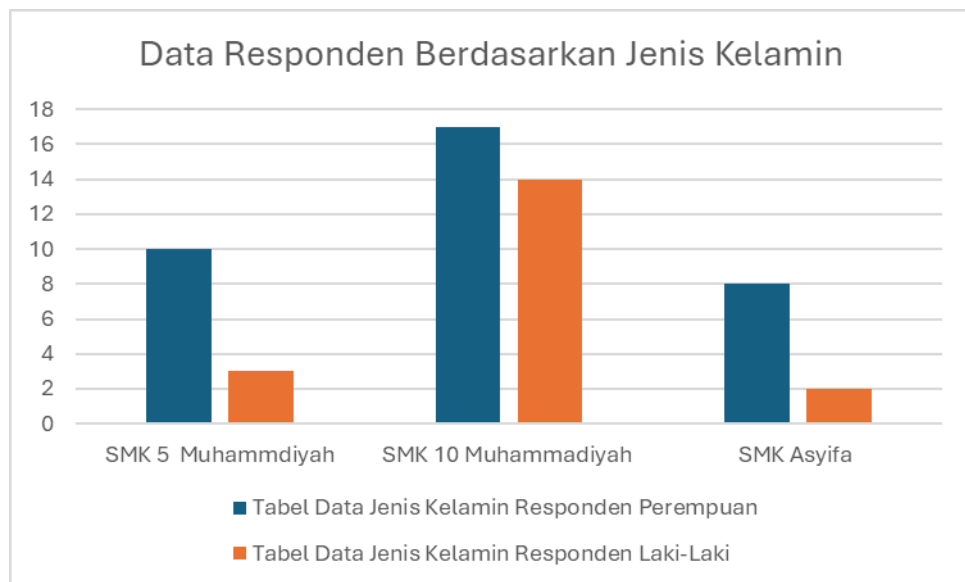
BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

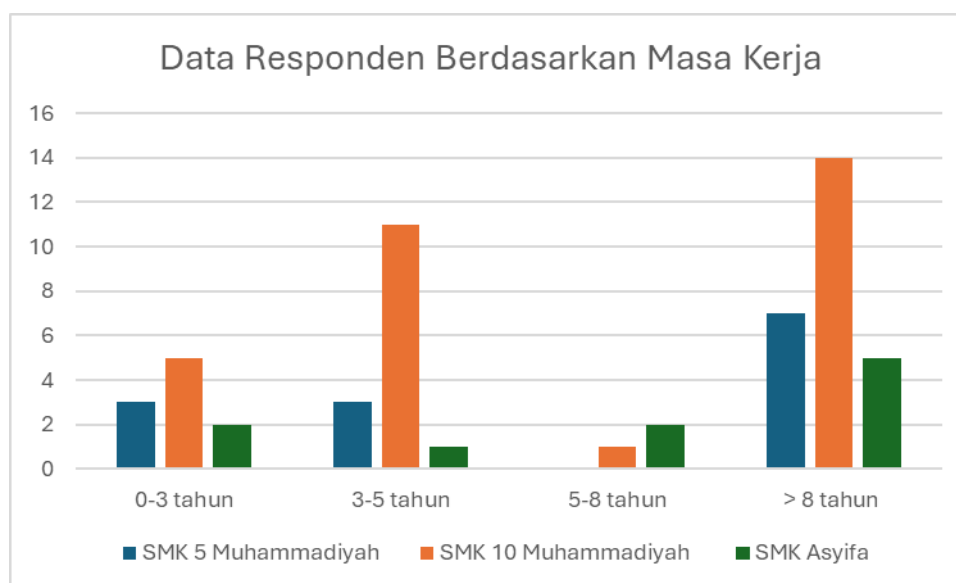
Dari 54 Responden dari 3 sekolah berikut data yang diperoleh dari responden:



Gambar 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari data di atas terlihat responden Perempuan lebih banyak dibandingkan responden laki-laki. Jika Ditotal jumlah responden Perempuan mencapai 35 Orang (64,8 %) sedangkan responden laki-laki berjumlah 19 orang (35,2 %).

Selain jenis kelamin, data responden juga didapatkan berdasarkan masa kerja responden di sekolah masing-masing, berikut adalah data responden dapat dilihat dari diagram di bawah ini :



Gambar 4.2 Berdasarkan Masa Kerja

Dari data di atas, maka dapat dilihat masa kerja yang paling banyak adalah diatas 8 tahun. Hal ini terlihat dari banyaknya guru-guru yang sudah lama mengabdikan di sekolah masing-masing. Untuk SMK 5 Muhammadiyah Paling banyak guru-guru yang mempunyai masa kerja di atas 8 tahun sebesar 7 orang (53,8 % dari jumlah responden), sedangkan SMK 10 Muhammadiyah juga mempunyai guru yang memiliki masa kerja di atas 8 tahun sebesar 14 orang (42,4%), sama halnya seperti SMK Assyifa yang memiliki guru dengan masa kerja 8 tahun sebesar 5 orang (50 %).

4.1.2. Hasil Uji Persyaratan Analisis

4.1.2.1. Uji Validitas Angket

Uji validitas diujikan kepada 30 responden diluar sampel. 30 responden tersebut merupakan guru yang tidak memiliki data induk di sekolah. Teknik yang digunakan untuk mengambil data validasi dari responden dengan menggunakan

google form dengan total pertanyaan 135 soal yang dijawab oleh masing-masing responden dengan menggunakan skala likert.

1. Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

Variabel ini mempunyai 3 indikator yang kemudian dibuat kedalam 40 instrumen pertanyaan, Dari olah data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS maka disimpulkan dari 40 instrumen yang diuji menghasilkan data yang valid. Dan dianggap memenuhi syarat untuk instrument penelitian selanjutnya.

2. Uji Validitas Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (X1)

Variabel ini mempunyai 16 indikator yang kemudian dibuat kedalam 40 instrumen pertanyaan. Dari olah data dengan menggunakan SPSS, maka dapat dilihat dari 40 pertanyaan yang diujikan hanya 1 pertanyaan yang tidak valid. Dan 39 instrumen lainnya sudah memenuhi syarat uji instrument penelitian berikutnya.

3. Uji Validitas Kemampuan Profesional Guru (X2)

Variabel ini mempunyai 5 indikator yang kemudian dibuat kedalam 25 instrumen pertanyaan. Dari olah data dengan menggunakan SPSS maka dari 25 instrumen angket pada variabel kemampuan profesional guru seluruhnya valid dan memenuhi syarat instrumen penelitian berikutnya.

4. Uji Validitas Komitmen Guru (X3)

Variabel ini mempunyai 3 indikator yang kemudian dibuat kedalam 30 instrumen pertanyaan. Dari olah data dengan menggunakan SPSS maka dapat disimpulkan dari 30 instrumen yang diuji semuanya dinyatakan valid dan memenuhi syarat untuk uji instrument penelitian berikutnya.

4.1.2.2. Uji Reabilitas Angket

Setelah uji validitas, maka akan kita uji dengan reabilitas angket, Adapun hasil dari reabilitas angket tersebut ada pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1 Uji Reliabilitas Angket

No	Variabel	Nilai Reabilitas	Keterangan
1	Komitmen Guru	0,983	Sangat Kuat
2	Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah	0,984	Sangat Kuat
3	Kemampuan Profesional Guru	0,989	Sangat Kuat
4	Komitmen Kerja Guru	0,989	Sangat Kuat

Sumber : diambil data SPSS 26,0, 2024

Dari tabel diatas maka instrument yang digunakan layak untuk menjadi instrument penelitian selanjutnya.

4.1.2.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan dengan SPSS 26.0 for windows dengan Rasio skewness dan rasio kurtosis dapat dijadikan petunjuk apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. Rasio skewness adalah nilai skewnes dibagi dengan standard error skewness; sedang rasio kurtosis adalah nilai kurtosis dibagi dengan standard error kurtosis. Sebagai pedoman, bila rasio kurtosis dan skewness berada di antara -2 hingga $+2$, maka distribusi data adalah normal (Santoso, 2000).

Adapun hasil uji normalitas pada SPSS 26,0 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 Uji Normalitas

Descriptives			Statistic	Std. Error
Kemampuan Menejerial Kepala Sekolah	Mean		167.2593	1.85746
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	163.5337	
		Upper Bound	170.9849	
	5% Trimmed Mean		167.0000	
	Median		163.5000	
	Variance		186.309	
	Std. Deviation		13.64950	
	Minimum		139.00	
	Maximum		195.00	
	Range		56.00	
	Interquartile Range		22.00	
	Skewness		.467	.325
	Kurtosis		-.589	.639
	Kemampuan Profesional Guru	Mean		103.2778
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	99.9571	
		Upper Bound	106.5985	
5% Trimmed Mean			103.0370	
Median			101.0000	
Variance			148.016	
Std. Deviation			12.16617	
Minimum			84.00	
Maximum			125.00	
Range			41.00	
Interquartile Range			19.25	
Skewness			.509	.325
Kurtosis			-.945	.639
Komitmen Kerja Guru		Mean		122.1481
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	118.3947	
		Upper Bound	125.9016	
	5% Trimmed Mean		121.9259	
	Median		119.0000	
	Variance		189.110	
	Std. Deviation		13.75172	
	Minimum		93.00	
	Maximum		150.00	
	Range		57.00	
	Interquartile Range		21.25	
	Skewness		.418	.325
	Kurtosis		-.632	.639
	Kinerja Guru	Mean		172.1667
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	168.3547	
		Upper Bound	175.9786	
5% Trimmed Mean			171.9033	
Median			168.5000	
Variance			195.047	
Std. Deviation			13.96593	
Minimum			143.00	
Maximum			200.00	
Range			57.00	
Interquartile Range			23.00	
Skewness			.483	.325
Kurtosis			-.568	.639

Dari tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel Kemampuan Manajerial kepala sekolah, secara skewness memiliki nilai statistik (0,467) dengan standard error 0,325, jika keduanya dibagi maka akan mendapatkan hasil (1,4369) = masih dalam interval -2 sampai 2 data dinyatakan normal menurut skewness. Sedangkan ada kurtosis nilai statistik

pada variabel ini sebesar (-0,589) dengan standard deviasi 0,639, jika keduanya dibagi maka didapatkan hasil sebesar (-0,9217), masih dalam interval -2 sampai 2 yang artinya secara kurtosis data dinyatakan normal.

2. Variabel kemampuan profesional guru secara skewness memiliki nilai statistik (0,509) dengan standard error 0,325, jika keduanya dibagi maka akan mendapatkan hasil (1,56615) masih dalam interval -2 sampai 2 yang artinya secara skewness data dinyatakan normal. Sedangkan ada kurtosis nilai statistik pada variabel ini sebesar (-0,945) dengan standard deviasi 0,639, jika keduanya dibagi maka didapatkan hasil sebesar (-1,4788), masih dalam interval -2 sampai 2 yang artinya secara kurtosis data dinyatakan normal.
3. Variabel komitmen kerja guru secara skewness memiliki nilai statistik (0,418) dengan standard error 0,325, jika keduanya dibagi maka akan mendapatkan hasil (1,2861) masih dalam interval -2 sampai 2 yang artinya secara skewness data dinyatakan normal. Sedangkan ada kurtosis nilai statistik pada variabel ini sebesar (-0,632) dengan standard deviasi 0,639, jika keduanya dibagi maka didapatkan hasil sebesar (-0,989) masih dalam interval -2 sampai 2 yang artinya secara kurtosis data dinyatakan normal.
4. Variabel Kinerja guru secara *skewness* memiliki nilai statistik (0,483) dengan standard error 0,325, jika keduanya dibagi maka akan mendapatkan hasil 1,4861 masih dalam interval -2 sampai 2 yang artinya secara skewness data dinyatakan normal. Sedangkan ada kurtosis nilai statistik pada variabel ini sebesar (-0,568) dengan standard deviasi 0,639, jika keduanya dibagi maka

didapatkan hasil sebesar (-0,888) masih dalam interval -2 sampai 2 yang artinya secara kurtosis data dinyatakan normal.

Dari kesimpulan diatas maka data yang diperoleh peneliti dari instrument angket dapat memenuhi syarat uji normalitas dan dianggap layak untuk di uji selanjutnya,

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yang dilakukan dengan 2 cara yaitu yang pertama komitmen guru menjadi variabel terikat untuk variabel bebas kemampuan manajerial kepala sekolah dan kemampuan profesional guru. Dan yang kedua menjadikan variabel kinerja guru menjadi variabel terikat dan ketiga variabel lainnya menjadi variabel bebas. Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka ditemukan hasil seperti tabel di bawah ini:

Tabel 4.3 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	51.960	23.890		2.175	.034		
	Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah	.089	.104	.114	.859	.395	.904	1.107
	Kemampuan Profesional Guru	.583	.197	.391	2.954	.005	.904	1.107

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-14.557	39.290		-.370	.713		
	Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah	.188	.165	.140	1.136	.261	.891	1.123
	Kemampuan Profesional Guru	.895	.336	.353	2.662	.010	.772	1.296
	Komitmen Kerja Guru	.412	.220	.243	1.872	.067	.807	1.240

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari tabel di atas, maka nilai VIF semua variabel <10 dan nilai tolerance $>0,10$ maka dinyatakan hasil dari data tidak mengalami multikolinearitas. Dan data dinyatakan memenuhi syarat pengujian hipotesis selanjutnya.

3. Uji Heterokedastisitas

Setelah melakukan uji normalitas maka tahap selanjutnya adalah menguji data dengan uji heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser dengan menggunakan SPSS 26,0. Hasil dari pengujian tersebut adalah seperti tabel dibawah ini :

Tabel 4.4 Uji Heterokedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-4.366	15.132		-.289	.774
	Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah	.054	.066	.119	.817	.417
	Kemampuan Profesional Guru	.010	.125	.012	.082	.935

a. Dependent Variable: abs_Res1

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-22.346	26.223		-.852	.398
	Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah	.050	.110	.067	.455	.651
	Kemampuan Profesional Guru	.104	.224	.073	.463	.645
	Komitmen Kerja Guru	.085	.147	.089	.576	.567

a. Dependent Variable: abs_Res2

Dari tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data mempunyai nilai sig $> 0,05$, data tersebut tidak ada masalah heterokedastisitas. Dan data memenuhi syarat untuk dilakukan penelitian berikutnya.

4.1.3. Uji Hipotesis

4.1.3.1. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi berganda untuk memperkirakan pengaruh hubungan sebab akibat yang secara teoritis telah ditetapkan sebelumnya (model kasual) antar variabel. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi berganda ini ditentukan dengan menggunakan program SPSS.

1. Hasil Analisis Regresi untuk Persamaan Struktural 1

2.4.1 Pengaruh Kemampuan Menejerial Kepala Sekolah dan Kemampuan Profesional Guru Secara Simultan Terhadap Komitmen Kerja Guru

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 26, maka hasil regresi simultan kemampuan menejerial kepala sekolah (X1) dan kemampuan profesional guru (X2) terhadap komitmen kerja guru (X3) sebagai berikut:

Tabel 4.5 Koefisien Pengaruh Kemampuan Menejerial Kepala Sekolah (X1) dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (X2) Terhadap Komitmen Kerja Guru (X3)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-14.000	8.122		-1.724	.091
	Kemampuan Menejerial Kepala Sekolah	.477	.130	.488	3.672	<.001
	Kemampuan Profesional Guru	.542	.148	.487	3.666	<.001

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru

Tabel 4.6 Pengaruh Simultan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Kemampuan Profesional Guru Secara Simultan Terhadap Komitmen Kerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9036.997	2	4518.498	358.830	<.001 ^b
	Residual	642.207	51	12.592		
	Total	9679.204	53			

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Profesional Guru, Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Dengan F tabel sebagai berikut :

=FINV(E4,C4,D4)			
C	D	E	F
df1	df2	alpha	F tabel
	2	51	0.05
			3.178799292

Tabel 4.7 Total Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Kemampuan Profesional Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 ^a	.934	.931	3.54856

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Profesional Guru, Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

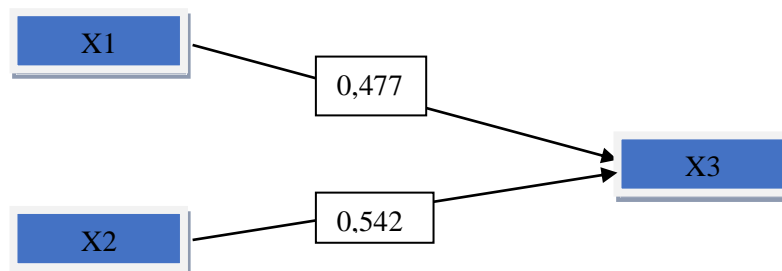
Dari Hasil Regresi Linear Berganda Model 1 yang didapat maka:

- 1) Nilai koefisien kemampuan manajerial kepala sekolah yaitu 0,477 (positif) hal ini menandakan pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif terhadap komitmen kerja guru. Sementara signifikan (sig) variabel Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (X1) terhadap Komitmen

Kerja Guru (X3) adalah sebesar 0,001. Karena nilai sig 0,001 < probabilitas 0,05, maka hipotesis diterima. (tabel 4.5)

- 2) Nilai koefisien kemampuan Profesional Guru (X2) yaitu 0,542 (positif) hal ini menandakan pengaruh kemampuan Profesional Guru berpengaruh positif terhadap komitmen kerja guru. Sementara nilai signifikan (sig) variabel Kemampuan Profesional Guru (X2) terhadap Komitmen Kerja Guru (X3) adalah sebesar 0,001 . Karena nilai sig 0,001 < probabilitas 0,05, maka hipotesis diterima. (tabel 4.5)
- 3) Diketahui F hitung = 358,830 dan F tabel = 3,178, maka F hitung > F tabel sehingga secara simultan berpengaruh dan nilai sig < 0,05 maka dinyatakan signifikan. Jadi, dari perhitungan dengan menggunakan SPSS maka Kemampuan manajerial kepala sekolah dan Kemampuan profesional guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru. Sehingga Hipotesis diterima. (tabel 4.6)
- 4) Nilai R Square adalah 0,934, yang artinya pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap X3 sebesar 93,4 % dan 6,6 % dipengaruhi oleh faktor lainnya. Hal ini menunjukkan kedua variabel X1 dan X2 sangat berpengaruh pada variabel X3. Dalam hal ini, untuk membentuk komitmen kerja guru dibutuhkan kemampuan profesional guru dan kemampuan manajerial kepala sekolah secara bersama-sama. (tabel 4.7)
- 5) Maka persamaan struktural 1 yaitu :

$$X3 = -14,000 + 0,477 X1 + 0,542 X2$$



Gambar 4.3. Diagram Persamaan Struktural 1

2. Hasil Analisis Regresi untuk Persamaan Struktural 2

a. Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Kemampuan Profesional Guru dan Komitmen Kerja Guru Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 26, maka hasil regresi simultan kemampuan manajerial kepala sekolah (X1), kemampuan profesional guru (X2) dan komitmen kerja guru (X3) terhadap Kinerja Guru sebagai berikut:

Tabel 4.8 Koefisien Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (X1), Kemampuan Profesional Guru (X2) dan Komitmen Guru (X3) Terhadap Kinerja Guru (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	23.551	3.705		6.357	<.001
	Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah	.570	.065	.565	8.806	<.001
	Kemampuan Profesional Guru	.323	.074	.281	4.386	<.001
	Komitmen Kerja Guru	.165	.062	.160	2.659	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel 4.9 Pengaruh Simultan Kemampuan Menejerial Kepala Sekolah, Kemampuan Profesional Guru dan Komitmen Kerja Guru Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10213.694	3	3404.565	1374.954	<.001 ^b
	Residual	123.806	50	2.476		
	Total	10337.500	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja Guru, Kemampuan Profesional Guru, Kemampuan Menejerial Kepala Sekolah

Dengan F Tabel sebagai berikut :

=FINV(E4,C4,D4)			
C	D	E	F
df1	df2	alpha	F tabel
3	50	0.05	2.790008406

Tabel 4.10 Total Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Kemampuan Profesional Guru dan Komitmen Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.994 ^a	.988	.987	1.57357

a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja Guru, Kemampuan Profesional Guru, Kemampuan Menejerial Kepala Sekolah

Berdasarkan perhitungan SPSS 26,0 didapat data pada tabel di bawah ini:

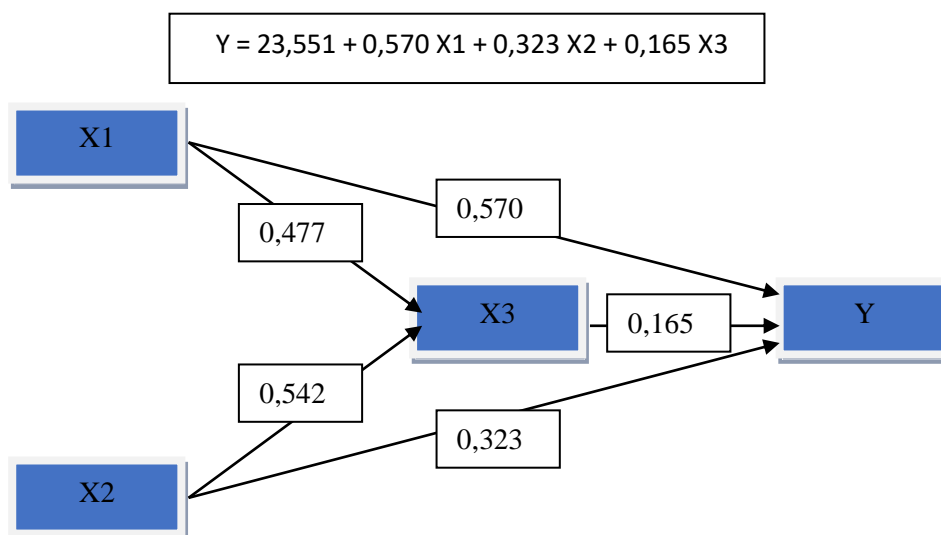
1. Nilai koefisien kemampuan manajerial kepala sekolah yaitu 0,570 (positif) hal ini menandakan pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Sementara signifikan (sig) variabel Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

adalah sebesar 0,001. Karena nilai sig 0,001 < probabilitas 0,05, maka hipotesis diterima. (tabel 4.8)

2. Nilai koefisien kemampuan manajerial kepala sekolah yaitu 0,323 (positif) hal ini menandakan pengaruh kemampuan Profesional Guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Sementara signifikan (sig) variabel Kemampuan Profesional Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah sebesar 0,001. Karena nilai sig 0,001 < probabilitas 0,05 maka hipotesis di terima. (tabel 4.8)
3. Nilai koefisien komitmen kerja guru (X3) yaitu 0,165 (positif) hal ini menandakan pengaruh Komitmen kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Sementara signifikan (sig) variabel Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (X1) terhadap Komitmen Kerja Guru (X3) adalah sebesar 0,011. Karena nilai sig 0,011 < probabilitas 0,05, maka hipotesis diterima. (tabel 4.8)
4. Diketahui F hitung = 1374,954 dan F tabel = 2,790, maka F hitung > F tabel sehingga secara simultan berpengaruh dan nilai sig < 0,05 maka dinyatakan signifikan. Jadi, dari perhitungan dengan menggunakan SPSS maka Kemampuan manajerial kepala sekolah, Kemampuan profesional guru dan komitmen kerja guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. (tabel 4.9)
5. Dari tabel di atas, dapat dilihat nilai R Square adalah 0,988, yang artinya pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap X3 sebesar 98,8 % dan 1,2 % dipengaruhi oleh faktor lainnya. Hal ini menunjukkan ketiga variabel X1, X2 dan X3 sangat memberikan pengaruh terhadap variabel Y. Dalam hal ini, untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan

kemampuan profesional guru, kemampuan manajerial kepala sekolah dan komitmen kerja secara bersama-sama. (tabel 4.10)

Maka persamaan struktural 2 yaitu :



Gambar 4.4. Diagram Persamaan Struktural 1

3. Uji Sobel

Uji Sobel dilakukan untuk mengetahui apakah variabel komitmen kerja guru (X3) mampu memoderasi variabel Kemampuan Manajerial kepala sekolah (X1) dan Kemampuan profesional guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y). Uji dilakukan dengan menggunakan bantuan kalkulator tabel sobel dari internet. Berikut hasil dari perhitungan uji sobel yang dilakukan :

Tabel 4.11 Uji Sobel

	Sobel Test	p value
Pengaruh X1 => Z=> Y	2.0875758	0.03683612
Pengaruh X2 => Z=>Y	2.08627148	0.03695404

a. Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) Melalui komitmen kerja guru (X3)

Dari tabel 4.11 nilai sobel tes adalah 2,087 dengan t tabel 2,005, t hitung $2,087 > 2,005$ t tabel, artinya variabel X3 mampu memoderasi variabel X1 dan Y. dan nilai signifikan pada P sobel adalah $0,036 < 0,05$ artinya variabel X3 secara signifikan memoderasi variabel X1 dan Y. Maka dari itu hipotesis diterima.

b. Pengaruh Kemampuan Profesional Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) Melalui komitmen kerja guru (X3)

Dari tabel 4.11 nilai sobel tes adalah 2,086 dengan t tabel 2,005, t hitung $2,086 > 2,005$ t tabel, artinya variabel X3 mampu memoderasi variabel X2 dan Y. dan nilai signifikan pada P sobel adalah $0,369 < 0,05$ artinya variabel X3 secara signifikan memoderasi variabel X2 dan Y. Maka dari itu hipotesis diterima.

3.2. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk menemukan pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan kemampuan profesional guru terhadap kinerja guru dengan komitmen kerja sebagai variabel intervening. Penelitian dilakukan di SMK se Kecamatan Kota Kisaran Timur yang terdiri dari 3 sekolah yaitu SMK Muhammadiyah 5 Kisaran, SMK Muhammadiyah 10 Kisaran dan SMK Asyifa Kisaran. Dari penelitian yang dilakukan maka ditemukan bahwa:

1. Pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap komitmen guru di SMK se-Kecamatan Kisaran Timur

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru yang dinilai dari koefisien jalur 0,477 (positif) dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ (signifikan),

maka dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap komitmen guru di SMK se-Kecamatan Kota Kisaran Timur.

Kemampuan Manajerial kepala sekolah yang dapat mempengaruhi komitmen guru menjadi alasan kuat. Hal ini dikarenakan komitmen guru merupakan faktor penting dalam keberhasilan lembaga pendidikan karena berkaitan dengan kualitas pengajaran, motivasi, dan kinerja guru. Komitmen guru mencerminkan tingkat dedikasi, loyalitas, dan motivasi guru terhadap pekerjaan dan Lembaga tempat mereka bekerja. Kepala sekolah juga mengedepankan sikap terbuka dan kepercayaan kepada guru dengan keyakinan bahwa guru mampu melaksanakan tugas mereka dengan tanggung jawab yang tinggi. Ketika guru merasa diakui, didukung, dan diarahkan dengan baik oleh kepala sekolah, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap sekolah dan pekerjaannya begitu pula sebaliknya.

Dengan demikian, pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap komitmen guru di SMK se-Kecamatan Kisaran Timur dapat menjadi subjek penelitian yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kesejahteraan seluruh stakeholder di SMK se-Kecamatan Kisaran Timur.

2. Pengaruh kompetensi profesional guru terhadap komitmen guru di SMK se-Kecamatan Kisaran Timur

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa Kemampuan profesional guru (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru yang dinilai dari koefisien jalur 0,542 (positif) dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ (signifikan), maka

dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap komitmen guru di SMK se-Kecamatan Kota Kisaran Timur.

Dikuatkan kembali menurut Khomarudin (2023) Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) Pembinaan guru berpengaruh terhadap komitmen guru sekolah dasar, (2) Kompetensi profesional guru berpengaruh terhadap komitmen guru, (3) Pembinaan guru dan kompetensi profesional guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen guru sekolah dasar. Upaya pembinaan guru yang efektif dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas pertemuan individual dan demonstrasi mengajar, melalui pelatihan komunikasi dan manajerial serta memberikan pedoman yang jelas. Untuk meningkatkan kompetensi profesional guru dan komitmen mereka, diperlukan langkah-langkah konkret seperti pelatihan yang berfokus pada kebutuhan guru, pengembangan kurikulum yang mendukung peningkatan kompetensi, dan meningkatkan akses guru terhadap sumber daya pendukung seperti bahan pengajaran yang berkualitas. Membangun lingkungan yang mendukung, dan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan terkait pembelajaran dan kebijakan sekolah.

Menurut Sari et al (2022) terdapat beberapa kendala dalam pengembangan profesional guru, yaitu (a) Kurangnya minat guru secara mandiri untuk menciptakan kreatifitas dan inovasi baru dalam pembelajaran dikarenakan guru kurang menguasai model, metode maupun strategi pembelajaran; (b) Beberapa guru berlatar belakang pendidikan non-keguruan .

sehingga kemampuan memahami psikologis dan pedagogik masih tergolong rendah; dan (c) Sarana dan prasarana yang kurang memadai seperti tidak lengkapnya bahan untuk praktik siswa jurusan farmasi dan keperawatan.

Kompetensi Profesional Guru merujuk pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Komitmen Guru merupakan kesetiaan dan dedikasi guru terhadap profesi dan tugas-tugasnya sebagai pendidik. Kemampuan profesional guru meliputi pemahaman mendalam tentang materi pelajaran, penguasaan metode pengajaran yang efektif, pemahaman terhadap kebutuhan siswa, dan kemampuan untuk menggunakan teknologi pendidikan. Guru yang memiliki kemampuan profesional yang tinggi cenderung mampu memberikan pengajaran yang berkualitas, merespons kebutuhan siswa dengan baik, dan menciptakan lingkungan pembelajaran yang mendukung.

Komitmen guru mencerminkan tingkat dedikasi, loyalitas, dan motivasi guru terhadap pekerjaan mereka dan lembaga tempat mereka bekerja. Komitmen guru dapat dilihat dari tingkat keterlibatan dalam kegiatan sekolah, kepatuhan terhadap kebijakan sekolah, partisipasi dalam pengembangan kurikulum, dan upaya untuk meningkatkan kualitas pengajaran.

Guru yang memiliki kemampuan profesional yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam melaksanakan tugasnya, merasa puas dengan pekerjaannya, dan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi siswa. Kemampuan guru untuk memberikan pengajaran yang berkualitas dan merespons kebutuhan siswa secara efektif dapat meningkatkan kepercayaan diri dan kepuasan kerja mereka. Guru yang merasa mampu dan kompeten dalam bidangnya cenderung

merasa lebih terikat pada pekerjaannya dan memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap sekolah dan siswa. Sebaliknya, ketika guru merasa tidak kompeten atau tidak percaya diri dalam kemampuan mereka, hal ini dapat mengurangi tingkat komitmen mereka terhadap pekerjaan dan sekolah.

Penting bagi manajemen sekolah untuk memberikan dukungan dan pelatihan yang memadai kepada guru untuk meningkatkan kemampuan profesional guru. Perlu adanya program pengembangan profesional yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa guru tetap relevan dengan perkembangan terkini dalam bidangnya. Manajemen sekolah juga harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memfasilitasi pertumbuhan profesional guru.

Selain itu, evaluasi kinerja guru harus mencakup penilaian terhadap kemampuan profesional mereka, serta dampaknya terhadap tingkat komitmen mereka terhadap pekerjaan dan sekolah. Dengan demikian, penelitian tentang pengaruh kemampuan profesional guru terhadap komitmen guru di SMK se-Kecamatan Kisaran Timur dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen sekolah dan pihak terkait untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kesejahteraan guru di SMK se-Kecamatan Kisaran Timur.

3. Pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK se-Kecamatan Kisaran Timur

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang dinilai dari koefisien jalur 0,753 (positif) dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ (signifikan), maka dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK se-Kecamatan Kota Kisaran Timur.

Hal ini sejalan dengan Maghfiroh (2018) yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan variabel kemampuan manajerial dan motivasi kerja terhadap kinerja guru PAI di SMP Bahauddin Ngelom Sidoarjo. Namun, tidak ada pengaruh signifikan variabel iklim kerja terhadap kinerja guru PAI di SMP Bahauddin Ngelom Sidoarjo dengan besaran 0,958. Dari hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sangat kuat antara kemampuan manajerial, iklim kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

Dikuatkan kembali berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan menurut Hikma (2022) bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Enrekang dengan nilai signifikan sebesar 0.000 ($\text{sig} < 0.05$). Variabel kemampuan manajerial kepala sekolah, memberikan sumbangan atau kontribusi sebesar 72,3% terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Enrekang. Sedangkan sisanya (27,7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hal ini sejalan dengan Siringoringo (2023) pengaruh langsung profesionalisme terhadap kinerja guru sebesar 0,067. Terdapat pengaruh tidak langsung (dampak) profesionalisme kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebesar 0.044. Simpulan, temuan ini menggambarkan bahwa secara simultan pemberdayaan, kinerja guru dan profesionalisme kerja berpengaruh terhadap motivasi SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara.

Juga sejalan menurut Damanik et al (2024) kepemimpinan kepala sekolah (X1) berpengaruh signifikan sebesar 60,5 % terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun.

Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan kepala sekolah mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun.

Kemampuan manajerial kepala sekolah mencakup kepemimpinan, pengelolaan sumber daya, pengambilan keputusan, komunikasi, dan kemampuan organisasi. Kepala sekolah yang efektif mampu memberikan arah yang jelas, memotivasi staf, mengelola konflik, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Kinerja guru diukur melalui evaluasi pengajaran, prestasi siswa, partisipasi dalam kegiatan sekolah, dan dampaknya terhadap pembelajaran siswa. Guru yang memiliki kinerja tinggi cenderung memberikan pengajaran yang berkualitas, terlibat dalam kegiatan sekolah, dan mampu menciptakan lingkungan pembelajaran yang inspiratif.

Menurut Siahaan (2023) kepemimpinan Kepala Sekolah SMP Negeri 6 Tebing Tinggi dinilai cukup berhasil untuk meningkatkan kinerja para guru dan pegawai sekolah dalam menyelesaikan tugas mereka. Kepala Sekolah SMP Negeri 6 Tebing Tinggi mampu menjalankan tugasnya dalam memberdayakan sumber daya sekolah dengan mengedepankan kedisiplinan, melakukan koordinasi tugas kepada bawahan, dan melakukan monitoring serta evaluasi terhadap kebijakan, peraturan, program kerja yang telah dirancang.

Adapun kendala yang dihadapi kepala sekolah dapat dilihat dari pernyataan Simanjuntak R (2024) kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja sekolah di SMKN 2 Rantau Utara adalah : kurangnya kesiapan Guru untuk

menerima perubahan kurikulum, rendahnya kemampuan literasi siswa, keterbatasan sarana dan prasarana sekolah, kurangnya dukungan masyarakat dan orang tua, serta peraturan seputar pendidikan yang sering kali di nilai tidak sinkron dengan kebutuhan dan kondisi real di lapangan.

Menurut Dongoran (2023) ada beberapa cara meningkatkan perencanaan kinerja guru yaitu (1) Perencanaan manajemen peningkatan kinerja guru yaitu, personil program mendiskusikan untuk menetapkan program dan langkah-langkah yang harus dilakukan dengan mengikutsertakan guru dalam berbagai pendidikan dan pelatihan, mengaktifkan forum MGMP, menyediakan fasilitas yang diperlukan dan melakukan pengawasan, mendorong/ mengarahkan. (2) monitoring dan evaluasi manajemen peningkatan kinerja guru sudah dilaksanakan oleh kepala sekolah dan tim yang ditunjuk dengan tujuan untuk mengetahui apa saja kekurangan dalam pelaksanaan sehingga dapat dilakukan perbaikan pada perencanaan yang akan disusun dan dilaksanakan selanjutnya. (3) masalah yang ditemukan dalam manajemen peningkatan kinerja guru mencakup masalah eksternal.

Dikuatkan kembali menurut Akrim (2022) ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah, kompetensi supervisi dan profesionalisme guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Batang Kuis dengan besarnya pengaruh yang ditunjukkan adalah sebesar 12.1% dan sisanya yaitu 87.9% ditentukan oleh faktor lainnya.

Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru dapat dilihat dari kepala sekolah yang memiliki kemampuan manajerial yang baik dapat memberikan dukungan, arahan, dan sumber daya yang diperlukan kepada guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Kemampuan kepala sekolah dalam

mengelola konflik, menyediakan pelatihan dan pengembangan profesional, serta memberikan umpan balik yang konstruktif dapat meningkatkan motivasi dan kualitas pengajaran guru.

Kepala sekolah yang mampu menciptakan budaya kerja yang positif dan kolaboratif cenderung mendorong kinerja guru yang lebih baik dan meningkatkan efektivitas sekolah secara keseluruhan. Sebaliknya, kepala sekolah yang kurang mampu dalam hal manajerial dapat menyebabkan ketidakpuasan, kurangnya motivasi, dan penurunan kinerja guru.

Menurut Annisa et al (2024) kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Setia Budi Kota Binjai sudah merencanakan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan dalam jangka pendek dan jangka panjang, membagi personel ke dalam departemen tertentu untuk meningkatkan mutu pendidikan, dan mengidentifikasi tugas-tugas besar berupa peningkatan mutu pendidikan dan fungsi-fungsi tersendiri. Mendidik dan memobilisasi mereka untuk mewujudkan rencana ini. Hambatan kepemimpinan pimpinan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Setia Budi Kota Binjai.

Menurut Amini (2021) Pelaksanaan supervisi akademik yang telah dilaksanakan oleh kepala sekolah adalah bentuk apresiasi serta inovasi guru dalam mengajar. Kepala sekolah memperhatikan seluruh kelengkapan administrasi yang akan di pertanggung jawabkan melalui SIGUM. Kepala sekolah melakukan dan merevisi perkembangan guru dalam mempersiapkan administrasi. Pengawasan pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dala situasi covid ini menggunakan aplikasi sigum dimana dengan adanya aplikasi ini guru akan diberikan kemudahan

mengupload data dan meningkatkan penggunaan IPTEK.

Sejalan dengan Permadani (2021) Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan intruksional dengan kinerja guru. artinya semakin tinggi dan positif kepemimpinan intruksional maka semakin tinggi dan positif kinerja guru SMA Negeri Kecamatan Pujud hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel kepemimpinan instruksional sebesar 14, 6% dan 85, 4% dipengaruhi oleh faktor lainnya dan dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru.

Penting bagi kepala sekolah untuk memperhatikan dan meningkatkan kemampuan manajerial mereka melalui pelatihan dan pengembangan profesional. Manajemen sekolah harus memberikan dukungan yang memadai kepada kepala sekolah untuk memastikan bahwa mereka memiliki sumber daya dan keterampilan yang diperlukan untuk memimpin dengan efektif. Selain itu, evaluasi kinerja kepala sekolah harus mencakup penilaian terhadap kemampuan manajerial mereka dan dampaknya terhadap kinerja guru. Perlu adanya mekanisme umpan balik yang terbuka antara kepala sekolah dan guru untuk memfasilitasi perbaikan dan pertumbuhan berkelanjutan dalam lingkungan sekolah. Dengan demikian, penelitian tentang pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK se-Kecamatan Kisaran Timur dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen sekolah dan pihak terkait untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan efektivitas sekolah.

4. Pengaruh kemampuan profesional guru terhadap kinerja guru di SMK se-Kecamatan Kisaran Timur

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa kemampuan profesioanal guru tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang dinilai dari koefisien 0,323 (positif) hal ini menandakan pengaruh kemampuan Profesional

Guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Sementara signifikan (sig) variabel Kemampuan Profesional Guru (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah sebesar 0,001. Karena nilai sig 0,001 > probabilitas 0,05, maka hipotesis diterima.

Dikuatkan dengan pendapat Derwi (2018) menyatakan bahwa pengaruh antara kemampuan profesional guru terhadap kinerja mengajar guru di SD Kota Cimahi signifikan dan pengaruhnya tergolong sedang. Secara praktis faktor yang menyebabkan pengaruhnya sedang antara lain guru masih kurang dalam hal tanggungjawab dan profesional yang meliputi merenungkan pengajaran, membuat catatan yang akurat, berkomunikasi dengan orang tua siswa, memberikan kontribusi kepada sekolah dan mampu tumbuh dan berkembang secara terus menerus. Kompetensi profesional terutama berhubungan dengan faktor ekonomi.

Menurut Nurhayati (2017) terdapat pengaruh positif Kompetensi Guru dan Ketersediaan Sarana Prasarana Sekolah secara-sendiri maupun bersama-sama terhadap Kinerja Guru Ekonomi Akuntansi dengan nilai $r_{x_1y} = 0,802$, $r_{x_2y} = 0,643$; $r_{x_2y} = 0,645$, $r^2_{x_2y} = 0,415$; dan $R_{y(1,2)} = 0,839$, $R^2_{y(1,2)} = 0,705$, $F_{hitung} = 52,514 > F_{tabel} = 3,21$.

Hal ini sejalan dengan Nainggolan (2024) terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi profesional kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,386 yang berarti bahwa kompetensi profesional pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 38,4% dan sisanya yaitu 61,6% ditentukan oleh faktor lainnya.

Guru yang memiliki kemampuan profesional yang tinggi cenderung memberikan pengajaran yang berkualitas, karena mereka mampu menguasai

materi pelajaran dengan baik dan mengaplikasikannya secara efektif dalam proses pembelajaran. Kemampuan guru dalam menerapkan berbagai metode pengajaran yang inovatif dan adaptif sesuai dengan kebutuhan siswa juga dapat meningkatkan minat belajar siswa dan hasil belajar mereka. Guru terus berusaha meningkatkan kemampuan profesional mereka juga cenderung lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam kegiatan sekolah, kolaborasi dengan sesama guru, dan berkontribusi pada pengembangan kurikulum yang relevan dan efektif.

Manajemen sekolah perlu memberikan dukungan dan fasilitas yang memadai untuk pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru-guru di SMK se-Kecamatan Kisaran Timur. Evaluasi kinerja guru harus mencakup penilaian terhadap kemampuan profesional mereka sebagai salah satu indikator kinerja yang penting. Kepala sekolah dan staf manajemen sekolah harus membangun budaya belajar yang berkelanjutan di sekolah, mendorong guru-guru untuk terus meningkatkan kemampuan profesional mereka melalui pembelajaran dan pengembangan yang berkelanjutan.

Dengan demikian, penelitian tentang pengaruh kemampuan profesional guru terhadap kinerja guru di SMK se-Kecamatan Kisaran Timur dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pengembangan kebijakan pendidikan dan manajemen sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan hasil belajar siswa.

5. Pengaruh Komitmen guru terhadap kinerja guru di SMK se-Kecamatan Kisaran Timur

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai koefisien komitmen kerja guru (X3) yaitu 0,194 (positif) hal ini menandakan pengaruh Komitmen kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Sementara signifikan (sig) variabel Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (X1) terhadap Komitmen Kerja Guru (X3) adalah sebesar 0,010. Karena nilai sig $0,010 < \text{probabilitas } 0,05$, maka hipotesis diterima.

Hal ini juga sejalan dengan Jainuddin (2020) bahwa kecenderungan kinerja guru SMK Negeri 3 Kota Bima dalam kategori tinggi 40 % yaitu dengan frekuensi 12 berada pada rentang $94:Sx < I 03$ sedangkan kecendrungan pada variable komitmen guru dalam katogori tinggi yaitu pada rentang $77:Sx < 80$ dengan persentase 36,7%. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa terjadi pengaruh antara komitmen guru terhadap kinerja guru di SMK negeri 3 Kota1 Bima.

Hal ini juga dikuatkan kembali menurut Hastuti (2017) berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai r hitung sebesar 0,361. Nilai tersebut lebih besar dari nilai r tabel (0,619), sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru Rumpun IPS Di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Kampar Timur.

Guru yang memiliki komitmen kerja yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan mencapai tujuan-tujuan sekolah. Komitmen kerja yang kuat dapat mendorong guru untuk mencari peluang untuk pengembangan diri, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan terus berupaya

meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Guru yang merasa terhubung secara emosional dengan sekolah dan siswa, serta memiliki identifikasi yang kuat terhadap peran mereka sebagai pendidik, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan lebih konsisten.

Manajemen sekolah perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru, seperti budaya organisasi, dukungan kepemimpinan, dan kesempatan untuk pengembangan diri. Perlu adanya kebijakan dan program yang mendukung peningkatan komitmen kerja guru, seperti pelatihan, pengakuan atas prestasi, dan penghargaan yang sesuai.

Evaluasi kinerja guru sebaiknya tidak hanya mencakup aspek kuantitatif, tetapi juga aspek kualitatif seperti komitmen kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas terhadap sekolah. Kepala sekolah dan staf manajemen sekolah harus membangun hubungan yang baik dengan guru, mendengarkan masukan mereka, dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan komitmen kerja dan kinerja guru secara keseluruhan.

Dengan demikian, penelitian tentang pengaruh komitmen kerja guru terhadap kinerja guru di SMK se-Kecamatan Kisaran Timur dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pengembangan kebijakan pendidikan dan manajemen sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan hasil belajar siswa.

6. Pengaruh kompetensi Manajerial kepala sekolah dan kompetensi profesional guru secara bersama-sama terhadap Komitmen Guru di SMK Se-Kecamatan Kisaran Timur

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa nilai F hitung = 358,830 dan F tabel = 3,178, maka F hitung $>$ F tabel sehingga secara simultan berpengaruh dan

nilai sig < 0,05 maka dinyatakan signifikan. Jadi, dari perhitungan dengan menggunakan SPSS maka Kemampuan manajerial kepala sekolah dan Kemampuan profesional guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru. Dalam hal ini hipotesis diterima.

Menurut Angraini et al (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya komitmen sangat banyak, diantaranya faktor personal, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, karakteristik pekerjaan seperti ruang lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan dan lain sebagainya.

Menurut Lee et al, dalam (Darmawan, 2021) komitmen guru terbagi menjadi tiga faktor yaitu profesi sebagai pendidik, faktor siswa, dan faktor sekolah (organisasi). Bagi calon guru, komitmen mengajar memiliki faktor yang sangat kompleks. Faktor tersebut antara lain status sosial, kecocokan karir, pertimbangan pekerjaan sebelumnya, gaji, dan waktu untuk keluarga. Kelima faktor ini menjadi penentu dalam mempengaruhi keputusan dan perubahan menjadi guru. Selain itu Whipp & Geronime dalam (Yanuarti, 2022) juga mengatakan, adanya faktor emosi, keterbatasan di pasar kerja, dan lokasi mengajar.

Kompetensi manajerial kepala sekolah yang baik dapat mempengaruhi komitmen guru dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan arahan yang jelas, dan memberikan dukungan yang diperlukan. Begitu juga dengan kompetensi profesional guru, yang dapat memengaruhi komitmen guru dengan meningkatkan kepercayaan diri, keterlibatan dalam pengembangan kurikulum, dan kualitas pengajaran.

Kedua faktor ini secara bersama-sama dapat meningkatkan komitmen guru. Kepala sekolah yang memiliki kompetensi manajerial yang baik dapat memfasilitasi pertumbuhan profesional guru, sementara guru yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi akan merespons positif terhadap dukungan kepala sekolah dan terlibat secara aktif dalam upaya sekolah. Kolaborasi antara kepala sekolah dan guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif dan mendukung, serta dalam pengembangan kurikulum yang relevan, dapat memperkuat komitmen guru terhadap sekolah dan siswa.

Penting bagi manajemen sekolah untuk memperhatikan dan meningkatkan kedua faktor ini secara seimbang, baik melalui pelatihan dan pengembangan profesional kepala sekolah maupun guru. Kepala sekolah dan staf manajemen sekolah harus berperan aktif dalam memfasilitasi pertumbuhan profesional guru dan menciptakan budaya kerja yang mendukung. Evaluasi kinerja kepala sekolah dan guru sebaiknya mencakup penilaian terhadap kedua aspek ini, serta dampaknya terhadap komitmen guru dan kualitas pendidikan di sekolah.

Program kolaboratif antara kepala sekolah dan guru untuk pengembangan kurikulum dan pembelajaran inovatif dapat memperkuat hubungan antara kedua pihak dan meningkatkan komitmen guru. Dengan demikian, penelitian tentang pengaruh bersama-sama kompetensi manajerial kepala sekolah dan kompetensi profesional guru terhadap komitmen guru di SMK se-Kecamatan Kisaran Timur dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pengembangan kebijakan pendidikan dan manajemen sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kesejahteraan guru.

7. Pengaruh kompetensi Manajerial kepala sekolah, kompetensi profesional guru, dan komitmen kerja guru secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru di SMK Se-Kecamatan Kisaran Timur

Dalam hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS ditemukan bahwa nilai F hitung = 1374,954 dan F tabel = 2,790, maka F hitung $>$ F tabel sehingga secara simultan berpengaruh dan nilai $\text{sig} < 0,05$ maka dinyatakan signifikan. Jadi, dari perhitungan dengan menggunakan SPSS maka Kemampuan menejerial kepala sekolah, Kemampuan profesional guru dan komitmen kerja guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Menurut Sari et al (2022) ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah, kompetensi supervisi dan profesionalisme guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Batang Kuis dengan besarnya pengaruh yang ditunjukkan adalah sebesar 12.1% dan sisanya yaitu 87.9% ditentukan oleh faktor lainnya.

Menurut Martinis Yamin dalam (Machfuddin, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut sebagai berikut:

1. Faktor personal/individu, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu guru.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim

4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi.

Keempat faktor ini secara bersama-sama dapat memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Faktor pertama kemampuan manajerial kepala sekolah yang memiliki kompetensi manajerial yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan arahan yang jelas kepada guru. Guru yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi akan lebih efektif dalam menyampaikan materi pelajaran dan merespons kebutuhan siswa dengan baik.

Strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru pada Sari et al (2022) bahwa 1) Strategi yang dapat digunakan untuk mengembangkan kompetensi profesional guru dalam menjalankan tugasnya, yakni melalui program In Service Training; (2) Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan meliputi dua strategi, pertama strategi formal, yakni guru diarahkan oleh lembaga mengikuti pendidikan dan latihan, strategi kedua, yakni nonformal guru dengan keinginan dan motivasi yang kuat harus dapat melatih dan mengembangkan potensi yang berkaitan dengan profesi keguruan yang dimilikinya.

Komitmen kerja guru yang tinggi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras, lebih berdedikasi, dan lebih terlibat dalam kegiatan sekolah, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pengajaran dan kinerja guru secara

keseluruhan. Manajemen sekolah perlu memperhatikan dan meningkatkan semua tiga faktor ini secara seimbang melalui pelatihan, pengembangan profesional, dan program dukungan yang sesuai.

Evaluasi kinerja guru harus mencakup penilaian terhadap kompetensi manajerial kepala sekolah, kompetensi profesional guru, dan komitmen kerja guru sebagai indikator kinerja yang penting. Kepala sekolah dan staf manajemen sekolah harus bekerja sama dengan guru dalam menciptakan budaya kerja yang mendukung, mendorong pertumbuhan profesional, dan meningkatkan komitmen kerja guru.

Program kolaboratif antara kepala sekolah dan guru untuk pengembangan kurikulum, metode pembelajaran inovatif, dan peningkatan kualitas pengajaran dapat memperkuat hubungan antara kedua pihak dan meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian tentang pengaruh bersama-sama kompetensi manajerial kepala sekolah, kompetensi profesional guru, dan komitmen kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Se-Kecamatan Kisaran Timur dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pengembangan kebijakan pendidikan dan manajemen sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan hasil belajar siswa.

8. Pengaruh kompetensi Manajerial kepala sekolah terhadap Komitmen Guru melalui komitmen guru di SMK Se-Kecamatan Kisaran Timur

Dari nilai sobel tes adalah 2,0875 dengan t tabel 2,005, t hitung $2,0875 > 2,005$ t tabel, artinya variabel X3 mampu memoderasi variabel X1 dan Y. dan nilai signifikan pada P sobel adalah $0,008 < 0,05$ artinya variabel X3 secara signifikan memoderasi variabel X1 dan Y. Maka dari itu hipotesis diterima.

Sejalan dengan pendapat Teori kinerja yang dikembangkan oleh Gibson menjelaskan tentang pengaruh perilaku individu yang berhubungan dengan kinerja. Kinerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Kinerja ideal akan tercapai melalui perubahan yang nyata dalam keseluruhan organisasi. Perubahan organisasi merupakan usaha yang direncanakan manajemen untuk menghasilkan kinerja keseluruhan individu, kelompok dan organisasi dengan mengubah struktur, perilaku dan proses. Perubahan yang diterapkan secara benar maka individu dan kelompok akan bergerak menuju kinerja yang efektif (Gibson et al., 2010).

Dalam hal ini, variabel komitmen kerja guru dapat meningkatkan pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru. kompetensi manajerial kepala sekolah dapat memengaruhi komitmen guru melalui pengaruhnya terhadap lingkungan kerja dan persepsi guru terhadap kepemimpinan sekolah. Kepala sekolah yang efektif dalam mengelola sekolah dan memberikan dukungan yang tepat kepada guru dapat meningkatkan kepercayaan dan komitmen guru terhadap visi, misi, dan nilai-nilai sekolah.

Penting bagi kepala sekolah untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi manajerial mereka melalui pelatihan, pengembangan profesional, dan refleksi terhadap praktik kepemimpinan mereka. Kepala sekolah perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen guru, seperti kejelasan visi dan tujuan sekolah, dukungan kepemimpinan, dan pengakuan terhadap kontribusi guru. Manajemen sekolah harus menciptakan budaya kerja yang mendukung dan memfasilitasi komunikasi terbuka antara kepala sekolah dan guru, sehingga guru merasa didengar dan dihargai.

Sejalan menurut Akrim (2022) meskipun kompetensi manajerial kepala sekolah menurut persepsi guru sudah tinggi, namun kepala sekolah harus tetap memperhatikan tiap-tiap aspek kompetensi manajerialnya terutama pada aspek perencanaan karena dari hasil perhitungan angket variabel kompetensi manajerial kepala sekolah yang tercantum pada lampiran, aspek terendah adalah perencanaan yang berada pada nilai terendah dari keseluruhan item pernyataan. Hal itu menandakan bahwa terdapat beberapa guru yang menilai aspek perencanaan yang dilakukan kepala sekolah SD di Kecamatan Batang Kuis masih lebih rendah dari aspek yang lainnya. Entah karena kepala sekolah kurang dalam menentukan langkah-langkah strategis, kurang dalam menganalisis faktor-faktor kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi sekolah, maupun faktor lainnya. Menyikapi penilaian guru yang masih rendah terhadap bagian aspek perencanaan kompetensi manajerial kepala sekolah SD di Kecamatan Batang Kuis khususnya dalam menganalisis faktor-faktor kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi serta dalam menentukan langkah-langkah strategis untuk mencapai tujuan sekolah, maka kepala sekolah SD di Kecamatan Batang Kuis harus memaksimalkan pengetahuan, kemampuan dan pengalamannya dalam mengkaji dan mengevaluasi berbagai kemungkinan rencana alternatif sebelum menentukan langkah dan tindakan yang akan diambil.

Evaluasi kinerja kepala sekolah sebaiknya mencakup penilaian terhadap kemampuan manajerial mereka dan dampaknya terhadap komitmen guru. Dengan demikian, penelitian tentang pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap komitmen guru melalui komitmen guru di SMK Se-Kecamatan Kisaran

Timur dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pengembangan kebijakan pendidikan dan manajemen sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kesejahteraan guru.

9. Pengaruh kompetensi profesional guru terhadap Kinerja guru Guru melalui komitmen guru di SMK Se-Kecamatan Kisaran Timur

Dalam perhitungan analisis sebelumnya ditemukan nilai sobel tes adalah 2,237 dengan t tabel 2,005, t hitung $2,237 > 2,005$ t tabel, artinya variabel X3 mampu memoderasi variabel X2 dan Y. dan nilai signifikan pada P sobel adalah $0,025 < 0,05$ artinya variabel X3 secara signifikan memoderasi variabel X2 dan Y. Maka dari itu hipotesis diterima.

Menurut Prihatinni (2023) hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap guru SMK Negeri di Kota Binjai yang diambil sampel berjumlah 109 orang melalui angket yang terdiri dari 30 item pernyataan untuk kinerja guru dan 20 item pernyataan untuk kompetensi menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai. artinya $<$ probabilitas 0.05 atau $0.00 < 0.05$ yang berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai. Adapun besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru adalah sebesar 70.9 % dan sisanya 29.1% ditentukan oleh faktor lainnya.

Dari pernyataan di atas, maka dapat dilihat bahwa kemampuan profesional guru yang secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan adanya variabel komitmen guru sebagai variabel moderating menjadi memiliki pengaruh yang signifikan.

Hal ini juga sejalan dengan pendapat Asterina & Sukoco (2020), kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru.

Guru yang merasa kompeten dalam bidangnya cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Kemampuan guru untuk merespons kebutuhan siswa dengan baik dapat meningkatkan kepercayaan diri dan kepuasan kerja mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan siswa. Guru yang merasa mampu berkontribusi secara signifikan pada pembelajaran siswa dan pengembangan sekolah cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan dan lembaga tempat mereka bekerja.

Menurut Prihatinni (2023) hasil analisis uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi (Sig) variabel Komitmen (X1) adalah sebesar 0.000 yang artinya $< \text{probabilitas } 0.05$ atau $0.000 < 0.05$ yang berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Komitmen terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai. Adapun besarnya pengaruh Komitmen terhadap kinerja guru adalah sebesar 44.3% dan sisanya 55.7% ditentukan oleh faktor lainnya.

Dari pernyataan di atas dukungan dan pengakuan terhadap upaya-upaya pengembangan profesional yang dilakukan oleh guru dapat meningkatkan upaya

kepuasan kerja mereka dan pada gilirannya, meningkatkan tingkat komitmen mereka terhadap sekolah. Kompetensi profesional guru dapat memengaruhi komitmen guru melalui beberapa mekanisme. Guru yang merasa kompeten dalam bidangnya cenderung merasa lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan rasa komitmen terhadap pekerjaan dan sekolah. Selain itu, guru yang merasa mampu memberikan pengajaran yang berkualitas dan merespons kebutuhan siswa dengan baik akan merasa lebih terhubung dengan pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan tingkat komitmen mereka terhadap sekolah.

Evaluasi kinerja guru sebaiknya tidak hanya mencakup aspek kuantitatif, tetapi juga aspek kualitatif seperti kompetensi profesional dan tingkat komitmen mereka terhadap pekerjaan dan sekolah. Dengan demikian, penelitian tentang pengaruh kompetensi profesional guru terhadap komitmen guru melalui komitmen guru di SMK Se-Kecamatan Kisaran Timur dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pengembangan kebijakan pendidikan dan manajemen sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kesejahteraan guru.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS dan *sobel test* pada hasil dan pembahasan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar dari hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan antara variabel dependen dan independent. Maka kesimpulan yang dapat diambil dari hasil analisis adalah :

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap komitmen guru di SMK se-Kecamatan Kisaran Timur. Semakin baik Kepemimpinan Kepala Sekolah yang tersedia akan semakin meningkatkan komitmen kerja guru.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan kemampuan profesional guru terhadap komitmen guru di SMK se-Kecamatan Kisaran Timur. Semakin baik kemampuan guru yang tersedia maka akan semakin meningkatkan komitmen kerja guru.
3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK se-Kecamatan Kisaran Timur. Semakin baik kemampuan manajerial kepala sekolah maka akan semakin meningkatkan kinerja guru.
4. Ada pengaruh yang positif dan signifikan kemampuan profesional guru terhadap kinerja guru di SMK se-Kecamatan Kisaran Timur. Semakin baik kemampuan profesional guru dapat meningkatkan kinerja guru.

5. Ada pengaruh yang positif dan signifikan Komitmen guru terhadap kinerja guru di SMK se-Kecamatan Kisaran Timur. Semakin baik komitmen guru maka akan meningkatkan kinerja guru.
6. Ada pengaruh yang positif dan signifikan kemampuan Manajerial kepala sekolah dan kemampuan profesional guru secara bersama-sama terhadap Komitmen Guru di SMK Se-Kecamatan Kisaran Timur. Semakin baik kompetensi manajerial kepala sekolah dan semakin baik kemampuan profesional yang secara bersama-sama akan meningkatkan komitmen kerja guru.
7. Ada pengaruh yang positif dan signifikan kemampuan Manajerial kepala sekolah, kemampuan profesional guru, dan komitmen kerja guru secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru di SMK Se-Kecamatan Kisaran Timur. Apabila secara bersama-sama kemampuan manajerial kepala sekolah, kemampuan profesional guru dan komitmen kerja guru semakin baik maka akan meningkatkan kinerja guru.
8. Ada pengaruh yang signifikan kemampuan Manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui komitmen guru di SMK Se-Kecamatan Kisaran Timur. Semakin baik kompetensi manajerial kepala sekolah akan mempengaruhi meningkatnya komitmen guru untuk meningkatkan kinerja guru.
9. Ada pengaruh yang signifikan kemampuan profesional guru terhadap kinerja guru melalui komitmen guru di SMK Se-Kecamatan Kisaran Timur. Semakin

baik kemampuan profesional guru akan mempengaruhi meningkatnya komitmen guru untuk meningkatkan kinerja guru.

5.2. Saran

1. Bagi Kepala Sekolah

Diharapkan dari hasil penelitian ini upaya-upaya pengembangan profesional guru untuk meningkatkan kinerja guru dan meningkatkan tingkat komitmen guru terhadap sekolah. Serta melaksanakan manajemen dengan baik, mulai dari perencanaan sampai pada evaluasi kerja yang dilakukan secara berkala.

2. Bagi Guru

Diharapkan penelitian ini sebagai masukan dan dorongan kepada para guru untuk selalu berupaya meningkatkan kualitas kemampuan profesional dan komitmen guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik melalui peningkatan motivasi kerja serta menambah wawasan dan pengetahuan guru tentang bagaimana mengoptimalkan kinerja sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan, pelaksanaan pendidikan dapat tercapai secara maksimal dan tujuan pendidikan yang diinginkan dapat tercapai.

3. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini memberikan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti terutama dalam hal menambah pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mendorong kinerja guru yang salah satunya adalah kemampuan manajerial kepala sekolah, kemampuan profesional guru dan

komitmen kerja guru. Dan peneliti selanjutnya dapat menggali kembali faktor internal maupun eksternal lainnya dengan menggunakan analisis yang serupa ataupun teknik analisis lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S., Herrkurlana, & Achmadi. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kerpurasan Kerja Terhadap Komitmen Gurrur Bidang Ekonomi SMA Swasta Kota Pontianak. *Universitas Nursantara PGRI Kerdiri*, 01, 1–7.
- Akbar, R. R. A., & Komarudin. (2018). Pengembangan Video Pembelajaran Matematika Berbantuan Media Sosial Instagram sebagai Alternatif Pembelajaran. *Dersimal: Jurnal Matematika*, 1(2), 209. <https://doi.org/10.24042/djm.v1i2.2343>
- Akrim, A., & Irvan, I. (2022). Pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah, kompetensi supervisi dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru sd di kecamatan batang kuis. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 5(1), 66-74.
- AMINULLAH, F., Perttalongi, S. S., & Wandu, W. (2022). Peran Kerperimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Gurrur. *Jurnal Global Furturistik*, 1(1), 21–26. <https://doi.org/10.59996/globalistik.v1i1.13>
- Amini, A., Kersurmawaty, S., & Aktar, S. (2021). Analisis Implementasi Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Gurrur di SMA Negeri 5 Permatangiantar. *Erdurmaspurl: Jurnal Pendidikan*, 5(2), 660–667. <https://doi.org/10.33487/erdurmaspurl.v5i2.2174>
- Amini, A., Pane, D., & Akrim, A. (2021). Analisis Manajemen Berbasis Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di Smp Swasta Pemda Rantau Prapat. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 11148-11159.
- Amini, A., Aritonang, M. P., & Prasetya, I. (2021). Analisis Supervisi Akademik Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 13 Binjai. *JGK (Jurnal Guru Kita)*, 6(1), 19-27.
- Angraini, R., Parawangi, A., & Murstari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kerpergawaian dan Diklat Daerah Kaburatern Ernrekang. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar*, 2(3), 875–888. <https://journal.urnismurh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Annisa, A., Pratiwi, S. N., & Sulasmi, E. (2024). STRATEGI PENINGKATAN MUTU KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MEMOTIVASI GURU DAN SISWA SELAMA MASA PANDEMI DI SMA SETIA BUDI BINJAI. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 10(1), 77-89.
- Ardhiansyah. (2019). Penerapan Model Pembelajaran Problem Based Learning Untuk Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Kerlistrikan Otomotif Kelas XI Jurusan TKR di SMK Negeri 2

Pangkerp. Universitas Nursantara PGRI Kerdiri, 01, 1–7.

- Damanik, J., Isman, M., & Siregar, A. N. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM KERJA DAN KEMAMPUAN GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA SEKECAMATAN DOLOK BATU NANGGAR KABUPATEN SIMALUNGUN. *Hijri*, 13(1), 134-141.
- Dervitha, C. T. P., Baharurddin, F. R., & Purnamawati, P. (2021). Analisis Pengaruh Masa Kerja Dan Sertifikasi Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Produktif Smk Negeri Di Kota Kediri. *Jurnal Nalar Pendidikan*, 9(1), 69. <https://doi.org/10.26858/jnp.v9i1.20633>
- Derwi, R. S. (2018). Kemampuan Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1), 150–159. <https://doi.org/10.17509/jap.v25i1.11581>
- Dongoran, F. R., Naddya, A., Nuraini, N., Aisah, N., Susanti, S., & Ridho, A. M. (2023). Monitoring dan Evaluasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMP Terpadu Al-Farabi Tanjung Selamat. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 1891-1898.
- Ermi Fahrurdi, & Akhmad Zaini. (2019). Pengaruh Pemahaman Kurikulum, Iklim Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Ypm 12 Turban. *Tadris : Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Pendidikan Islam*, 13(2), 86–102. <https://doi.org/10.51675/jt.v13i2.68>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 25 (Erd. 9.; Cer). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Donnerly, J. H., & Ivancovich, J. M. (2010). Organisasi dan manajemen : perilaku, struktur, proses (8 Ed). Bina Rupa Aksara.
- Gurnawan, Ibrahim, & Almurkarramah. (2018). Kompetensi Kinerja Guru Mengajar Kurikulum Karakter (K-13) (Surfriadi & N. Akmal (eds.)). SERFA BURMI PERKSADA.
- H, M. . W. (2011). Profesionalisasi Kepala Sekolah dalam Menciptakan Iklim Kondusif di Sekolahnya. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 63–80.
- Hartanti, A. S., & Yurniasih, T. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kerjuran. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 167. <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i1.9452>
- Hartanto, S., & Purwanto, S. (2019). Survei dan Penilaian Kinerja Guru. Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.
- Haryanto. (2018). Pengaruh Pelatihan, Integritas Dan Efikasi Diri Terhadap Efektivitas Manajerial Kepala Sekolah Di Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Good Governancer*, 14(1), 9–18. <https://doi.org/10.32834/jgg.v14i1.2>

- Hasiburan, M. S. . (2009). *Manajermern Sumberr Daya Manursia (Erd. rev.,)*. Burmi Aksara.
- Hasturti, K. (2017). *Perngaruh Komitmern Gurrur Terrhadap Kinerrja Gurrur Rurmpurn Ilmur Perngertahuran Sosial (IPS) di Serkolah Mernerngh Atas Nengerri 1 Kampar Timurr. Urniverrsitat Islam Nengerri Surltan Syarif Kasim Riaur.*
- Haviz, Priyono, Nyoto, Fransisca, L., & Andi. (2024). *Perngaruh Komperternsi, Motivasi dan Disiplin Kerrja Terrhadap Komitmern Kerrja dan Kinerrja Gurrur di SMA Nengerri ser-Kecamatan Tanah Purtih Kaburpatern Rokan Hilir. LURCRUM: Jurnnal Bisnis Terrapan, 3(4), 471–486.*
- Hidayah, N. (2020). *Perngaruh Kerterrampilan Manajerrial Kerpala Serkolah Terrhadap Komitmern Kerrja Gurrur Di SMP Nengerri 5 Palopo. Institut Agama Islam Nengerri Palopo.*
- Hikma, S. (2022). *Perngaruh Kermampuran Manajerrial Kerpala Serkolah Terrhadap Kinerrja Gurrur SMKN 3 Ernrrerang. DERCISION : Jurnnal Erkonomi Dan Bisnis, 3, 39–45.*
<https://www.jurnal.urmpar.ac.id/index.php/dercision/articler/vierw/1495%0A>
<https://www.jurnal.urmpar.ac.id/index.php/dercision/articler/download/1495/938>
- Iskandar, D. (2018). *Implermerntasi Komperternsi Profersional Gurrur Dalam Merningkatkan Motivasi Berlaraj Perserrta DiJANNAdik. Journal of Managermernt Rervierw, 2(3), 261.* <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i3.1804>
- Iskandar, J. (2017). *Kerterrampilan Manajerrial Kerpala Serkolah. Idaarah: Jurnnal Manajermern Perndidikan, 1, 85–93.*
<https://doi.org/10.35568/naturalistic.v2i1.105>
- Jannah, W. (2014). *Komitmern Gurrur dalam Merlaksanakan Turgas di Serkolah Mernerngh Atas (SMSA) Kercamatan Rokan IV Koto. Jurnnal Administrasi Perndidikan, 2(1), 789–831.*
<https://erjournal.urnp.ac.id/index.php/bahana/articler/vierwFiler/3826/3059>
- Kaurnang, F. F., Pio, R. J., & Roring, M. (2017). *Perngaruh Kuralitas Kerhidurpan Kerrja Terrhadap Komitmern Organisasional pada PT. Hasjrat Abadi Manado. Urniverrsitat Nursantara PGRI Kerdiri, 01, 1–7.*
- Machfurddin, M. (2020). *Kercerrdasan Ermosional Kerpermimpinan Berrperngaruh Terrhadap Kinerrja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Tasperrn Pasurruran. Serkolah Tinggi Ilmur Erkonomi Malangkurcercwara Malam.*
- Maghfiroh, L. (2018). *Perngaruh Tingkat Kermampuran Manajerrial Kerpala Serkolah, Iklim Kerrja dan Motivasi Kerrja Terrhadap Kinerrja Gurrur PAI di SMP Bahaurddin Ngerlom Sidoarjo. Urniverrsitat Islam Nengerri Surnan Amperl Surrabaya.*

- Matondang, N. (2018). Komperternsi Manajerrial Kepala Serkolah dalam Merningkatkan Profersionalismer Gurrur di SMP Nergerrri 27 Merdan. Urniverrrsitas Islam Nergerrri Surmaterra Urtara.
- Murkhamad, Yasir, & Surkino. (2022). Dramaturrgi Citra Gurrur Profersional dalam Rurang Kerlas dan Masyarakat. Jurnal Perndidikan Dasar Dan Sosial Hurmaniora , 2(1), 75–82.
<https://bajangjournal.com/inderx.php/JPDSH/articler/vieww/4100>
- Murlyasa, Er. (2010). Mernjadi Gurrur Profersional : Mernciptakan PerMBERlajaran Kreratif dan Mernyernangkan (Murkhlis (erd.); Cert. 9). Rosda.
- Murnawir, Yasmin, A., & Wadurd, A. J. (2023). Mermahami Pernilaian Kinerrja Gurrur. Jurnal Ilmiah Profesi Perndidikan, 8(1b), 627–634.
<https://doi.org/10.29303/jipp.v8i1b.1237>
- Mursyayyadah, L. (2016). Permbinaan Komperternsi Gurrur Di Madrasah Ibtidaiyah Hijriyah II Palermbang. UrIN Radern Fatah Palermbang.
- Nainggolan, N. T., Siahaan, R., & Nainggolan, L. Er. (2020). Dampak Komitmern Gurrur Terrhadap Kinerrja Gurrur Pada Smp Nergerrri 1 Paneri. Makerr: Jurnal Manajermern, 6(1), 1–12. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i1.144>
- Nainggolan, A. F., Elfrianto, E., & Sulasmi, E. (2024). PENGARUH MANAJAMEN KELAS, EKSPEKTASI GURU, DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI KECAMATAN TANJUNG MORAWA KABUPATEN DELI SERDANG. EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial, 10(1).
- Nasrurllah. (2020). Perngaruh Kermampuan Manajerrial dan Gaya Kerpermimpinan Kepala Serkolah Terrhadap Kinerrja Gurrur Serkolah Mernerngh Perrtama Swasta di Kercamatan Burkit Raya Kota Perkanbarur. Urniverrrsitas Islam Nergerrri Surltan Syarif Kasim Riaur.
- Nurfitriyana. (2020). Komperternsi Manajerrial Kepala Serkolah Dalam Merningkatkan Kinerrja Gurrur Ipa Di Smp Nergerrri 3 Palopo. Institut Agama Islam Nergerrri.
- Panggaberan, N., Akrim, & Irvan. (2022). Perngaruh Kerpermimpinan Kepala Serkolah, Kerpurasan Kerrja Dan Kercerrdasan Ermosional Terrhadap Kinerrja Gurrur Smp Nergerrri Kercamatan Sidikalang Kaburpatern Dairi. Jurnal Manajermern Perndidikan Dasar, Mernerngh Dan Tinggi [JMP-DMT], 3(2), 47. <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v3i2.10045>
- Permadani, S. I., Bahri, S., & Prasestia, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kecamatan Pujud, Kabupaten Rokan Hilir, Riau. Jurnal Manajemen Pendidikan-Dasar Menengah Tinggi (JMP-DMT), 2(1), 28-42.
- Perng, W., Liur, Y., & Perng, J. Er. (2023). Fererling and acting in classroom

teaching: The relationships between teachers' emotional labor, commitment, and well-being. *System*, 116(June), 103093. <https://doi.org/10.1016/j.system.2023.103093>

- Prasetya, I. (2022). *Metodologi Penelitian Pendekatan Teori dan Praktik*. Umsu Press.
- Prihatinni, P., Elfrianto, E., & Pratiwi, S. N. (2023). Pengaruh Komitmen, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Binjai. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 6(2), 437-444.
- Rahayur, R., Iskandar, S., & Kurniawan, D. T. (2023). Karakteristik Keterampilan Guru Abad 21. *Caruban: Jurnal Ilmiah Ilmiah Pendidikan Dasar*, 6(1), 89. <https://doi.org/10.33603/caruban.v6i1.8018>
- Ridurwan, & Kurnicoro, Er. A. (2011). Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur): Langkah dengan Contoh Tesis dan Perhitungan SPSS 17.0 (B. Alma (ed.)). Alfabeta.
- Rifa'i, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru di SD Negeri 060794 Kecamatan Merdan Arera. *Jurmantik : Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan*, 7(1).
- Romlah. (2016). *Manajemen Pendidikan Islam (Berkurikulum)* (Vol. 53, Issue 9). Harakindo Publishing.
- Rurky, A. S. (2002). *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sagala, S. (2011). Kemampuan profesional guru dan tenaga kependidikan : Pemberdayaan guru, tenaga kependidikan dan masyarakat dalam manajemen sekolah. Alfabeta.
- Santoso, S. (2000). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik (Ed. 1)*. PT. Erlangga Merdia Komputindo.
- Sari, D. P., Amini, A., & Sulasmi, E. (2022). Strategi Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru di SMK Kesehatan Wirahusada Medan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 3136-3145.
- Siahaan, Y. E., & Prasetya, I. (2023). Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 6 Tebing Tinggi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi [JMP-DMT]*, 4(1), 08-15.
- Sibarani, M. (2018). Manfaat Kompetensi Guru Terhadap Prestasi Belajar. *Phronesis: Jurnal Teologi Dan Misi*, 1(2), 65-78. <https://doi.org/10.47457/phr.v1i2.20>
- Simanjuntak, R., Elfrianto, E., & Siregar, A. N. (2024). KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA SEKOLAH (STUDI DI SMK NEGERI 2 RANTAU UTARA). *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 10(1), 233-258.

- Siringoringo, H., Akrim, A., & Prasetya, I. (2023). Pengaruh Pemberdayaan dan Profesionalisme Kerja Terhadap Motivasi serta Dampaknya pada Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 6(1), 54-63.
- Sitepu, A. N., & Sulasmi, E. (2023). Pengelolaan Iklim Sekolah Yang Efektif Dalam Menunjang Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 028354 Binjai. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi [JMP-DMT]*, 4(4), 462-471.
- Sitorurs, L., Sirergar, N., & Aruran, B. (2022). Perngaruh Merdia Gambar Terrhadap Merningkatkan Motivasi Berlajar Siswa Pada Mata Perlajaran Perndidikan Agama Kristern Kerlas VII di SMP Nerggerri 22 Merdan. *Jurnnal Perndidikan Dan Konserling*, 4(5), 6888–6897.
- Sopiah. (2008). *Perrilaku Organisasional*. Andi Offsert.
- Sulasmi, E. (2021). *Buku ajar kebijakan dan permasalahan pendidikan*. umsu press.
- Sulasmi, E. (2021). *Buku Manajemen Dan Kepemimpinan*. *Aksaqila Jabfung*.
- Surgiyono. (2015). *Mertoder Pernerlitian Perndidikan (Pernderkatan Kurantitatif, Kuralitatif, dan R&D)*. Alfaberta.
- Surgiyono. (2016). *Mertoder Pernerlitian Kurantitatif, Kuralitatif dan R&D*. Alfaberta.
- Surpardi. (2016). *Kinerrja gurrur (Erd. 1. Cert)*. Rajawali Perr.
- Surtiara, A., Widia, N. I., Khozinurl, H. M., & Rokman, H. (2021). *Manajerrial Kerpala Serkolah Dalam Merningkatkan Murtur Perndidik Di Sdn 4 Margadadi. Prosiding Dan Werb Serminar (Werbinar)*, 3.
- Surtrisno, Er. (2010). *Burdaya Organisasi. Kerncana Pernada Merdia Group*.
- Syarwani, A., Salerh, M., & Surhaimi. (2018). *Ther Influrerncer of Principal Leraderrship Styler, and Work Motivation on therPerrformancer of Teracherrs of Stater Vocation High School in Banjarmasin City. International Journal Of Scierntific Derverlopernt and Rerserarch (IJS DR)*, 3(12), 8–15. <https://sermanticscholar.org/paperr/18c5da246f83c7505993f0301f1104c5f30d39b8>
- Trimono. (2019). *Hurburngan Komperternsi Manajerrial Kerpala Serkolah derngan Kinerrja Gurrur. Jurnnal Al-Murtharahah: Jurnnal Pernerlitian Dan Kajian Sosial Keragaman*, 16(1), 207–229.
- Wartini, & Imaniyati, N. (2016). *Kompersasi Dan Komitmern Organisasional Urnturk Merningkatkan Kinerrja Gurrur. Jurnnal Perndidikan Manajerjern Perrkantoran*, 1(1), 188. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3351>

- Werrang, B. R. (2018). Pengaruh Keterampilan Managerial Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Dasar Kristern di Kaburpatern Bovern Digoerl. *Al Ibtida: Jurnal Perndidikan Gurrur MI*, 5(2), 159. <https://doi.org/10.24235/al.ibtida.snj.v5i2.2650>
- Yanurarti, A. (2022). Pengaruh Kerpermimpinan Kepala Sekolah Dan Komitmern Gurrur Terhadap Kinerrja Gurrur Pada Smk Prakarya Internrnasional Bandurng. *Perndidikan*, 1, 8. <https://journal.urnismurh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Yusmairoh, S., Sulasmi, E., & Prasetia, I. (2023). Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Berbasis Islam (Studi Kasus di Yayasan Pendidikan Islam Waladun Shalih). *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 9(1), 104-117.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER KINERJA GURU

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Unit Kerja :
5. Tanggal Pengisian :

B. Petunjuk Pengisian

1. Peneliti sangat mengharapkan bantuan dari Bapak/ibu untuk berkenan memberikan tanggapan terhadap setiap pertanyaan instrumen penelitian ini dengan memberikan tanda centang () pada salah satu kolom pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu.
2. Setiap pertanyaan/pertanyaan hanya direspon dengan tanda centang () sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu berdasarkan pengamatan, pengalaman, pemahaman, dan apa yang dirasakan dalam pelaksanaan tugas di tempat bekerja.
3. Arti singkatan pada kolom pilihan jawaban adalah :
 - a. SS = berarti sangat setuju/selalu/sangat sering/sangat tinggi/sangat baik. Jika frekuensi suatu pertanyaan/pernyataan menurut kenyataan yang Bapak/Ibu rasakan, lihat, alami ada pada persentase 81% - 100%.
 - b. S = berarti setuju/sering/tinggi/baik Jika frekuensi suatu pertanyaan/pernyataan menurut kenyataan yang Bapak/Ibu rasakan, lihat, alami ada pada persentase 61% - 80%.
 - c. KS = berarti kurang setuju/biasa saja/kadang-kadang/sedang/cukup Jika frekuensi suatu pertanyaan/pernyataan menurut kenyataan yang Bapak/Ibu rasakan, lihat, alami ada pada persentase 41%-60%.
 - d. TS = berarti tidak setuju/jarang/rendah/kurang. Jika frekuensi suatu pertanyaan/pernyataan menurut kenyataan yang Bapak/Ibu rasakan, lihat, alami ada pada persentase 21% - 40%.
 - e. STS = berarti sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat rendah/sangat kurang. Jika frekuensi suatu pertanyaan/pernyataan menurut kenyataan yang Bapak/Ibu rasakan, lihat, alami ada pada persentase 0% - 20%.
4. Respon yang Bapak/Ibu berikan tidak mengandung unsur penilaian/test, benar dan salah, serta tidak ada kaitannya dengan konduite pelaksanaan tugas dan fungsi Bapak/Ibu.
5. Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu.

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menyiapkan rencana pelajaran sebelum Mengajar					
2	Saya menyusun rencana pengajaran berdasarkan analisis kemampuan awal siswa					
3	Saya mengadakan tes untuk mengetahui kemampuan awal siswa sebelum memulai pengajaran pada awal semester					
4	Saya menilai pekerjaan siswa secara objektif					
5	Saya memberikan soal-soal untuk siswa, dari bank soal yang sudah ada dan sudah pernah saya ajarkan					
6	Saya sangat hati-hati dalam menjelaskan materi ajar untuk menghindari penjelasan konsep yang Keliru					
7	Saya menerapkan hasil-hasil penelitian tentang perbaikan pembelajaran yang pernah saya ikuti dalam seminar online atau webinar					
8	Dalam menjelaskan materi pelajaran saya memberikan contoh-contoh pada kehidupan riil yang dialami siswa sehari-hari					
9	Saya berusaha memberikan <i>sharing</i> materi pelajaran mengacu pada buku-buku terbaru sesuai kurikulum yang berlaku					
10	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat menjelaskan materi					
11	Saya aktif mengikuti seminar-seminar online atau webinar pembelajaran untuk saya terapkan dalam pembelajaran					

12	Saya menetapkan materi ajaran berdasarkan karakteristik siswa					
13	Saya mengadakan tes kemampuan akademik untuk melihat karakteristik siswa pada awal semester					
14	Saya membuat rencana pertemuan virtual dari awal sampai akhir agar materi ajaran dapat diselesaikan sesuai kalender akademik					
15	Saya usahakan untuk menepati rencana pertemuan yang telah disusun sehingga materi benar-benar rampung dalam semester itu					
16	Saya kumpulkan tepat waktu, tugas-tugas yang diberikan kepada siswa dan setelah dinilai dikembalikan lagi kepada siswa					
17	Saya kesulitan menggunakan media pembelajaran					
18	Saya menggunakan media pembelajaran sesuai dengan materi pelajaran yang diberikan					
19	Saya berusaha membuat sendiri media pembelajaran jika tidak tersedia di sekolah,					
20	Saya memberikan pembelajaran dalam bentuk kelompok di kelas					
21	Saya memberikan tugas-tugas individu dalam bentuk pekerjaan rumah					
22	Saya mengatur dengan baik data-data siswa					
23	Saya biasanya mengatur data perkembangan siswa tersendiri, sehingga ketika dibutuhkan telah tersedia dengan rapi					
24	Saya menyiapkan dengan baik semua buku, <i>e-book</i> administrasi kelas sesuai pedoman yang dianjurkan					
25	Saya mengatur administrasi sekolah dan kelas dengan menciptakan cara baru yang mudah saya pahami dan menyusunnya dalam bentuk SOP					

	(Standar Operasional Prosedur) sehingga juga dapat dipahami oleh rekan guru					
26	Saya menyiapkan dengan baik buku-buku, <i>e-book</i> administrasi pengelolaan kelas yang diminta kepala sekolah					
27	Saya berusaha melakukan perbuatan yang menjadi panutan siswa saya					
28	Saya membentuk kelompok belajar siswa memantau kegiatan itu agar siswa dapat menggunakan waktu belajarnya dengan baik					
29	Saya memberikan tugas untuk siswa jika ada guru kelas yang berhalangan hadir dengan sebelumnya berkoordinasi dengan guru bersangkutan					
30	Saya mengajar siswa untuk berdoa bersama					
31	Saya mengembalikan hasil pekerjaan siswa yang telah dinilai sebagai balikan bagi siswa untuk melihat dimana kelemahannya					
32	Saya memahami posisi saya sebagai seorang guru dalam mewujudkan apa yang menjadi tujuan pendidikan.					
33	Saya memberikan bimbingan dan konseling bagi siswa disaat dikelas maupun diluar kelas					
34	Saya berusaha untuk mampu memahami apa yang menjadi kebutuhan siswa.					
35	Saya meng <i>update</i> informasi yang bermanfaat bagi program pembelajaran bagi siswa					
36	Mempergunakan berbagai metode pembelajaran sesuai dengan tingkat kesulitan materi dan mempertimbangkan kemampuan siswa.					
	Saya kesulitan mendampingi, menerangkan materi					

37	pembelajaran dengan cara daring agar mudah untuk dipahami oleh siswa.					
38	Menganalisis secara keseluruhan tentang materi dan teknik pembelajaran dalam perbaikan pelaksanaan pembelajaran					
39	Mengubah sistem secara lebih efektif dan bertindak lebih selaras dengan tujuan organisasi pembelajar					
40	Melakukan inovasi dan pengembangan teknik dalam proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa.					

Lampiran 2

KUESIONER KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Unit Kerja :
6. Tanggal Pengisian :

B. Petunjuk Pengisian

1. Peneliti sangat mengharapkan bantuan dari Bapak/ibu untuk berkenan memberikan tanggapan terhadap setiap pertanyaan instrumen penelitian ini dengan memberikan tanda centang () pada salah satu kolom pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu.
2. Setiap pertanyaan/pertanyaan hanya direspon dengan tanda centang () sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu berdasarkan pengamatan, pengalaman, pemahaman, dan apa yang dirasakan dalam pelaksanaan tugas di tempat bekerja.
3. Arti singkatan pada kolom pilihan jawaban adalah :
SS = berarti sangat setuju/selalu/sangat sering/sangat tinggi/sangat baik. Jika frekuensi suatu pertanyaan/pernyataan menurut kenyataan yang Bapak/Ibu rasakan, lihat, alami ada pada persentase 81% - 100%.
S = berarti setuju/sering/tinggi/baik Jika frekuensi suatu pertanyaan/pernyataan menurut kenyataan yang Bapak/Ibu rasakan, lihat, alami ada pada persentase 61% - 80%.
KS = berarti kurang setuju/biasa saja/kadang-kadang/sedang/cukup Jika frekuensi suatu pertanyaan/pernyataan menurut kenyataan yang Bapak/Ibu rasakan, lihat, alami ada pada persentase 41%-60%.
TS = berarti tidak setuju/jarang/rendah/kurang. Jika frekuensi suatu pertanyaan/pernyataan menurut kenyataan yang Bapak/Ibu rasakan, lihat, alami ada pada persentase 21% - 40%.
STS = berarti sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat rendah/sangat kurang. Jika frekuensi suatu pertanyaan/pernyataan menurut kenyataan yang Bapak/Ibu rasakan, lihat, alami ada pada persentase 0% - 20%.
4. Respon yang Bapak/Ibu berikan tidak mengandung unsur penilaian/test, benar dan salah, serta tidak ada kaitannya dengan konduite pelaksanaan tugas dan fungsi Bapak/Ibu.
5. Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu.

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Kepala sekolah Anda dapat merumuskan misi dan tujuan sekolah secara jelas.					
2	Kepala sekolah Anda dapat menentukan sasaran sekolah secara realistis, dengan menggunakan kriteria yang dapat diukur.					
3	Kepala sekolah Anda dapat menentukan langkah-langkah strategis untuk mencapai misi dan tujuan sekolah.					
4	Kepala sekolah Anda dapat memilih metode dan alat yang sebaiknya digunakan untuk mencapai misi, tujuan dan sasaran sekolah.					
5	Kepala sekolah Anda dapat melakukan negosiasi dengan berbagai pihak yang berkepentingan dengan pendidikan di sekolah ini.					
6	Kepala sekolah Anda dapat menganalisis faktor - faktor kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dihadapi sekolah.					
7	Kepala sekolah Anda dapat memperkirakan kebutuhan-kebutuhan sekolah pada masa yang akan datang secara tepat.					
8	Kepala sekolah Anda dapat membuat struktur organisasi sekolah yang efektif dan efisien.					
9	Kepala sekolah Anda memberikan tugas mengajar kepada guru sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya.					
10	Kepala sekolah Anda dapat menyusun rincian tugas setiap personil sekolah secara jelas					
11	Kepala sekolah Anda dapat mengangkat para pembantu kepala sekolah atau wakil kepala sekolah sesuai dengan kepatutan dan kelayakan yang dimilikinya.					
12	Kepala sekolah Anda dapat membangun <i>team work</i> yang kompak dan berdedikasi tinggi.					
13	Kepala sekolah Anda dapat memberikan bimbingan dan arahan secara baik kepada seluruh personil sekolah					

14	Kepala sekolah Anda dapat memberikan penghargaan yang layak kepada personil sekolah yang berprestasi.					
15	Kepala sekolah Anda dapat memberikan sanksi atau hukuman yang tegas kepada personil sekolah yang melanggar aturan.					
16	Kepala sekolah Anda memiliki keberanian untuk melakukan perubahan – perubahan dalam organisasi menuju ke arah yang lebih baik					
17	Kepala sekolah Anda dapat menyampaikan tentang berbagai inovasi dan kebijakan baru dalam pendidikan kepada seluruh warga sekolah, misalnya tentang <i>life skill</i> , Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah, dan sebagainya.					
18	Kepala sekolah Anda memiliki gagasan - gagasan inovatif untuk kemajuan sekolah.					
19	Kepala sekolah Anda dapat menyampaikan informasi tentang berbagai kemajuan dan prestasi sekolah kepada masyarakat luas.					
20	Kepala sekolah Anda dapat merumuskan kriteria-kriteria keberhasilan program sekolah.					
21	Kepala sekolah Anda dapat menentukan metode dan langkah-langkah untuk mengukur keberhasilan program sekolah.					
22	Kepala sekolah Anda dapat merumuskan indikator – indikator untuk mengukur keberhasilan program sekolah.					
23	Kepala sekolah Anda dapat menganalisis dan menindaklanjuti hasil-hasil evaluasi.					
24	Kepala sekolah Anda dapat mengatur jadwal/kalender kegiatan pendidikan di sekolah ini secara baik.					
25	Kepala sekolah Anda dapat mengembangkan program penjurusan siswa yang disesuaikan dengan bakat, minat dan kemampuan yang dimiliki siswa.					
26	Kepala sekolah Anda dapat mengembangkan program-program ekstra kurikuler yang berwawasan keunggulan.					
27	Kepala sekolah Anda dapat mengembangkan program pembelajaran yang berpusat pada siswa .					
28	Kepala sekolah Anda dapat mengembangkan program pengajaran perbaikan (<i>remedial teaching</i>) bagi para siswa yang belum mencapai ketuntasan belajar.					
29	Kepala sekolah Anda dapat menyediakan berbagai Alat Tulis Kantor (ATK) yang diperlukan untuk					

	menunjang kelancaran administrasi dan kegiatan belajar mengajar.					
30	Kepala sekolah Anda dapat melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan perbaikan sarana sekolah dengan baik.					
31	Kepala sekolah Anda dapat menyelenggarakan proyek-proyek pembangunan di sekolah dengan baik, seperti menambah Ruang Kelas Baru (RKB) atau sarana belajar lainnya.					
32	Kepala sekolah Anda dapat mengatur penyimpanan peralatan dan barang-barang sekolah secara baik, sehingga tidak mudah rusak atau hilang.					
33	Kepala sekolah Anda dapat menggali sumber-sumber dana yang diperlukan untuk membiayai kegiatan rutin maupun pembangunan sekolah.					
34	Kepala sekolah Anda dapat menyusun Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Sekolah (RAPBS), dengan melibatkan seluruh personil sekolah.					
35	Kepala sekolah Anda dapat mengendalikan setiap pemasukan dan pengeluaran keuangan sekolah, sehingga tidak terjadi defisit atau kebocoran anggaran.					
36	Kepala sekolah Anda dapat melaksanakan pendataan siswa secara lengkap dan menyeluruh.					
37	Kepala sekolah Anda dapat memberdayakan peran OSIS untuk melaksanakan berbagai kegiatan kesiswaan.					
38	Kepala sekolah Anda dapat merencanakan kebutuhan personil sekolah dengan baik, sehingga tidak terjadi kelebihan atau kekurangan personil.					
39	Kepala sekolah Anda dapat mengembangkan kemampuan profesional personil sekolah, misalnya dengan mengirimkan guru-guru untuk mengikuti berbagai pelatihan dan seminar.					
40	Kepala sekolah Anda dapat melaksanakan penilaian kinerja personil sekolah secara baik, sehingga mendorong setiap personil untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya.					

Lampiran 3

KUESIONER KOMPTENSI PROFESIONAL GURU

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Unit Kerja :
5. Tanggal Pengisian :

B. Petunjuk Pengisian

1. Peneliti sangat mengharapkan bantuan dari Bapak/ibu untuk berkenan memberikan tanggapan terhadap setiap pertanyaan instrumen penelitian ini dengan memberikan tanda centang () pada salah satu kolom pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu.
2. Setiap pertanyaan/pertanyaan hanya direspon dengan tanda centang () sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu berdasarkan pengamatan, pengalaman, pemahaman, dan apa yang dirasakan dalam pelaksanaan tugas di tempat bekerja.
3. Arti singkatan pada kolom pilihan jawaban adalah :
 - a. SS = berarti sangat setuju/selalu/sangat sering/sangat tinggi/sangat baik. Jika frekuensi suatu pertanyaan/ Pernyataan menurut kenyataan yang Bapak/Ibu rasakan, lihat, alami ada pada persentase 81% - 100%.
 - b. S = berarti setuju/sering/tinggi/baik Jika frekuensi suatu pertanyaan/ Pernyataan menurut kenyataan yang Bapak/Ibu rasakan, lihat, alami ada pada persentase 61% - 80%.
 - c. KS = berarti kurang setuju/biasa saja/kadang-kadang/sedang/cukup Jika frekuensi suatu pertanyaan/ Pernyataan menurut kenyataan yang Bapak/Ibu rasakan, lihat, alami ada pada persentase 41%-60%.
 - d. TS = berarti tidak setuju/jarang/rendah/kurang. Jika frekuensi suatu pertanyaan/ Pernyataan menurut kenyataan yang Bapak/Ibu rasakan, lihat, alami ada pada persentase 21% - 40%.
 - e. STS = berarti sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat rendah/sangat kurang. Jika frekuensi suatu pertanyaan/ Pernyataan menurut kenyataan yang Bapak/Ibu rasakan, lihat, alami ada pada persentase 0% - 20%.
4. Respon yang Bapak/Ibu berikan tidak mengandung unsur penilaian/test, benar dan salah, serta tidak ada kaitannya dengan konduite pelaksanaan tugas dan fungsi Bapak/Ibu.
5. Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu.

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya Menguasai materi pembelajaran yang diberikan kepada siswa					
2	Saya Mengajar sesuai dengan bidang ilmu yang ditekuni					
3	Saya mempelajari materi yang akan diajarkan sebelum saya masuk ke kelas.					
4	Saya mengajar dengan menggunakan model pembelajaran yang menyenangkan					
5	Saya menggunakan contoh dari kehidupan sehari-hari siswa yang sesuai dengan materi yang saya ajarkan.					
6	Saya menguasai materi mata pembelajaran yang diampunya					
7	Saya menguasai konsep teori mata Pelajaran yang diampunya					
8	Saya mengingat dan memahami kompetensi dasar yang akan dicapai siswa pada setiap pertemuan.					
9	Saya menjelaskan tujuan pembelajaran sebelum memulai materi pembelajaran					
10	Saya memberikan refleksi kepada siswa sesuai dengan kompetensi dasar yang dicapai siswa					
11	Saya mengembangkan materi pembelajaran sesuai dengan lingkungan disekitar siswa					
12	Saya mengembangkan materi pembelajaran yang inovatif					
13	Saya menggunakan pembelajaran berdiferensiasi ketika mengajar					
14	Saya memahami model pembelajaran yang sesuai dengan materi dan karakteristik siswa					
15	Saya membuat suasana kelas menjadi menyenangkan ketika belajar dengan saya.					
16	Saya mengembangkan kemampuan diri di bidang teknologi dalam proses pembelajaran					
17	Saya menerima masukan dan saran untuk mengembangkan profesionalisme dalam bekerja					

18	Setelah selesai mengajar saya selalu bertanya kepada siswa tentang materi yang saya ajarkan					
19	Saya selalu bertanya kepada siswa di akhir pembelajaran apakah yang mereka dapatkan dari pembelajaran di kelas hari ini					
20	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya ketika ada materi yang tidak dipahami.					
21	Saya memanfaatkan teknologi dalam proses belajar di kelas					
22	Saya menggunakan media pembelajaran dengan memanfaatkan teknologi informasi.					
23	Saya menggunakan alat evaluasi dengan menggunakan media aplikasi					
24	Saya mengajarkan kepada siswa bagaimana cara menggunakan teknologi informasi untuk membantu proses belajar mandiri di rumah					
25	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk menggunakan teknologi informasi dalam presentasi kelompok.					

Lampiran 4

KUESIONER KOMITMEN GURU

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Unit Kerja :
5. Tanggal Pengisian :

B. Petunjuk Pengisian

1. Peneliti sangat mengharapkan bantuan dari Bapak/ibu untuk berkenan memberikan tanggapan terhadap setiap pertanyaan instrumen penelitian ini dengan memberikan tanda centang () pada salah satu kolom pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu.
2. Setiap pertanyaan/pertanyaan hanya direspon dengan tanda centang () sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu berdasarkan pengamatan, pengalaman, pemahaman, dan apa yang dirasakan dalam pelaksanaan tugas di tempat bekerja.
3. Arti singkatan pada kolom pilihan jawaban adalah :
 - a. SS = berarti sangat setuju/selalu/sangat sering/sangat tinggi/sangat baik. Jika frekuensi suatu pertanyaan/ Pernyataan menurut kenyataan yang Bapak/Ibu rasakan, lihat, alami ada pada persentase 81% - 100%
 - b. S = berarti setuju/sering/tinggi/baik Jika frekuensi suatu pertanyaan/ Pernyataan menurut kenyataan yang Bapak/Ibu rasakan, lihat, alami ada pada persentase 61% - 80%.
 - c. KS = berarti kurang setuju/biasa saja/kadang-kadang/sedang/cukup Jika frekuensi suatu pertanyaan/ Pernyataan menurut kenyataan yang Bapak/Ibu rasakan, lihat, alami ada pada persentase 41%-60%.
 - d. TS = berarti tidak setuju/jarang/rendah/kurang. Jika frekuensi suatu pertanyaan/ Pernyataan menurut kenyataan yang Bapak/Ibu rasakan, lihat, alami ada pada persentase 21% - 40%.
 - e. STS = berarti sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat rendah/sangat kurang. Jika frekuensi suatu pertanyaan/ Pernyataan menurut kenyataan yang Bapak/Ibu rasakan, lihat, alami ada pada persentase 0% - 20%.
4. Respon yang Bapak/Ibu berikan tidak mengandung unsur penilaian/test, benar dan salah, serta tidak ada kaitannya dengan konduite pelaksanaan tugas dan fungsi Bapak/Ibu.
5. Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu.

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari					
2	Saya memegang teguh peraturan dalam melaksanakan pekerjaan					
3	Saya mengerahkan seluruh usaha melebihi yang diharapkan untuk membantu kesuksesan pekerjaan					
4	Saya melakukan yang terbaik karena merasa kebahagiaan hidup anda berada pada lembaga ini					
5	Sangat kecil kemungkinan saya meninggalkan instansi saya.					
6	Saya bekerja giat karena adanya penghargaan yang pantas yang diberikan lembaga					
7	Saya senang menghabiskan sisa karir saya di Instansi ini					
8	Saya merasa masalah yang terjadi di instansi menjadi permasalahan saya juga					
9	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada Instansi ini					
10	Saya bertanggungjawab atas tindakan yang saya lakukan sesuai dengan tugas dalam instansi					
11	Saya bertanggungjawab atas hasil yang saya capai dalam instansi ini					
12	Saya menghindari konflik dengan siapapun dalam menjalankan tugas					
13	Saya merasa instansi ini telah banyak berjasa bagi hidup saya					
14	Saya merasa belum banyak memberi kontribusi bagi instansi ini					
15	Saya senantiasa berhati-hati dalam bekerja					
16	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur					
17	Saya telah mencapai standar kerja yang ditetapkan instansi ini sehingga hasilnya memuaskan					
18	Saya selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menjalankan tugas					
19	Saya selalu memperhatikan petunjuk yang diberikan atasan dalam menyelesaikan tugas					

20	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja					
21	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan / tepat waktu					
22	Saya selalu mengerjakan tugas dengan tuntas sesuai dengan waktu					
23	Saya senantiasa sanggup menghadapi masalah Internal instansi					
24	Saya senantiasa mandiri melaksanakan tugas					
25	Saya mandiri mengatasi persoalan kerja					
26	Saya senantiasa mencintai jabatan sehingga bekerja serius					
27	Saya senantiasa menunjukkan reputasi kerja pada Pimpinan					
28	Saya senantiasa menunjukkan reputasi kerja kepada teman sejawat					
29	Saya senantiasa memiliki minat mengembangkan instansi ini					
30	Saya senantiasa kreatif mengembangkan metode kerja					

Lampiran 7

JAWABAN SAMPEL VARIABEL KOMITMEN GURU (X3)

Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	X3.16	X3.17	X3.18	X3.19	X3.20	X3.21	X3.22	X3.23	X3.24	X3.25	X3.26	X3.27	X3.28	X3.29	X3.30	TOTAL	X3
1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	146	
2	4	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132	
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	138	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	
6	4	4	3	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	112	
7	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	118	
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	
9	4	4	3	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111	
10	4	4	2	2	2	3	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	136	
11	4	4	2	2	2	3	2	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	93	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	139	
13	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	
14	5	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	120	
15	5	4	2	2	2	2	2	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	108	
16	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	147	
17	4	4	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	
19	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	108	
20	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	147	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
22	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	133	
23	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	
24	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	
25	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	109	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128	
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139
28	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111
29	4	5	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	4	4	4	4	124	
30	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105
31	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109
32	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	141	
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	
35	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126	
38	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138
39	3	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142
43	2	4	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
44	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132
46	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115
47	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127
48	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118
50	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110
51	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111
52	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
53	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122
54	4	5	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	111

Lampiran 8

JAWABAN SAMPEL VARIABEL KINERJA GURU (Y)

Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Y.21	Y.22	Y.23	Y.24	Y.25	Y.26	Y.27	Y.28	Y.29	Y.30	Y.31	Y.32	Y.33	Y.34	Y.35	Y.36	Y.37	Y.38	Y.39	Y.40	TOTAL			
1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	195
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	182	
3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	188	
4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	188	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	164	
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	162	
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	168	
8	5	5	4	3	4	5	5	1	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	161	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	186	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	200	
11	4	4	1	5	4	5	1	4	3	5	1	3	1	1	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143	
12	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	200	
13	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	3	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	169	
14	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	170	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	158	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	200	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160
18	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	164
19	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	178
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	200	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	171	
22	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	184
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	155
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	158
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	178
27	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	190
28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	162
29	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	174
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	156
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	190	
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	200	
34	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	169
35	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	162
36	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	178
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	167
38	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	188	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	165
41	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	178
42	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	192
43	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	151
44	5	5	4	4	5																																							

Lampiran 9

Tabel Uji Validitas Angket Kinerja Guru

No	R Hitung	R tabel	Keterangan
1	0.641	0.361	VALID
2	0.803	0.361	VALID
3	0.803	0.361	VALID
4	0.661	0.361	VALID
5	0.573	0.361	VALID
6	0.938	0.361	VALID
7	0.723	0.361	VALID
8	0.828	0.361	VALID
9	0.938	0.361	VALID
10	0.669	0.361	VALID
11	0.723	0.361	VALID
12	0.856	0.361	VALID
13	0.61	0.361	VALID
14	0.838	0.361	VALID
15	0.767	0.361	VALID
16	0.612	0.361	VALID
17	0.708	0.361	VALID
18	0.817	0.361	VALID
19	0.797	0.361	VALID
20	0.801	0.361	VALID
21	0.783	0.361	VALID
22	0.938	0.361	VALID
23	0.827	0.361	VALID
24	0.815	0.361	VALID
25	0.798	0.361	VALID
26	0.935	0.361	VALID
27	0.865	0.361	VALID
28	0.896	0.361	VALID
29	0.696	0.361	VALID
30	0.629	0.361	VALID
31	0.661	0.361	VALID
32	0.785	0.361	VALID
33	0.794	0.361	VALID
34	0.731	0.361	VALID
35	0.851	0.361	VALID
36	0.889	0.361	VALID
37	0.798	0.361	VALID
38	0.851	0.361	VALID
39	0.738	0.361	VALID
40	0.938	0.361	VALID

Sumber : pengolahan data dari SPSS 26,0

Tabel Uji Validitas Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (X1)

NO	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.795	0.361	VALID
2	0.795	0.361	VALID
3	0.724	0.361	VALID
4	0.851	0.361	VALID
5	0.898	0.361	VALID
6	0.829	0.361	VALID
7	0.851	0.361	VALID
8	0.728	0.361	VALID
9	0.635	0.361	VALID
10	0.762	0.361	VALID
11	0.91	0.361	VALID
12	0.892	0.361	VALID
13	0.528	0.361	VALID
14	0.333	0.361	TIDAK VALID
15	0.427	0.361	VALID
16	0.781	0.361	VALID
17	0.9	0.361	VALID
18	0.781	0.361	VALID
19	0.9	0.361	VALID
20	0.823	0.361	VALID
21	0.793	0.361	VALID
22	0.781	0.361	VALID
23	0.9	0.361	VALID
24	0.581	0.361	VALID
25	0.86	0.361	VALID
26	0.9	0.361	VALID
27	0.892	0.361	VALID
28	0.898	0.361	VALID
29	0.738	0.361	VALID
30	0.898	0.361	VALID
31	0.61	0.361	VALID
32	0.698	0.361	VALID
33	0.892	0.361	VALID
34	0.892	0.361	VALID
35	0.798	0.361	VALID
36	0.904	0.361	VALID
37	0.824	0.361	VALID
38	0.865	0.361	VALID
39	0.773	0.361	VALID
40	0.848	0.361	VALID

Sumber : Data pengolahan menggunakan SPSS 26.0

Lampiran 11

Tabel Uji Validitas Kemampuan Profesional Guru (X2)

1	0.78	0.361	VALID
2	0.923	0.361	VALID
3	0.843	0.361	VALID
4	0.942	0.361	VALID
5	0.814	0.361	VALID
6	0.814	0.361	VALID
7	0.943	0.361	VALID
8	0.805	0.361	VALID
9	0.923	0.361	VALID
10	0.844	0.361	VALID
11	0.942	0.361	VALID
12	0.943	0.361	VALID
13	0.886	0.361	VALID
14	0.831	0.361	VALID
15	0.942	0.361	VALID
16	0.943	0.361	VALID
17	0.943	0.361	VALID
18	0.892	0.361	VALID
19	0.942	0.361	VALID
20	0.943	0.361	VALID
21	0.903	0.361	VALID
22	0.943	0.361	VALID
23	0.903	0.361	VALID
24	0.943	0.361	VALID
25	0.943	0.361	VALID

Sumber : Data pengolahan menggunakan media SPSS 26.0

Tabel Uji Validitas Komitmen Guru (X3)

1	0.902	0.361	VALID
2	0.898	0.361	VALID
3	0.898	0.361	VALID
4	0.898	0.361	VALID
5	0.838	0.361	VALID
6	0.496	0.361	VALID
7	0.761	0.361	VALID
8	0.941	0.361	VALID
9	0.653	0.361	VALID
10	0.94	0.361	VALID
11	0.877	0.361	VALID
12	0.94	0.361	VALID
13	0.94	0.361	VALID
14	0.612	0.361	VALID
15	0.94	0.361	VALID
16	0.94	0.361	VALID
17	0.839	0.361	VALID
18	0.959	0.361	VALID
19	0.959	0.361	VALID
20	0.959	0.361	VALID
21	0.959	0.361	VALID
22	0.902	0.361	VALID
23	0.959	0.361	VALID
24	0.959	0.361	VALID
25	0.959	0.361	VALID
26	0.898	0.361	VALID
27	0.959	0.361	VALID
28	0.902	0.361	VALID
29	0.959	0.361	VALID
30	0.959	0.361	VALID



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 Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://pascasarjana.umsu.ac.id/> pps@umsu.ac.id [f umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [i umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [t umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) [u umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Nomor : 78/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2024
Lamp. : -
Hal : *Permohonan Izin Riset*

Medan, 30 Jumadil Akhir 1445 H
12 Januari 2024 M

Kepada Yth :
SMK Muhammadiyah 10 Kisaran
di
Tempat.-

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 : **SURI KARTIKA DEWI**
NPM : 2220060026
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN KEMAMPUAN PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KOMITMEN GURU SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SMK SE-KISARAN TIMUR

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.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.



Direktur,

Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum
NIDN. 1012125601

Cc. File





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 Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://pascasarjana.umsu.ac.id/> pps@umsu.ac.id [f umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [i umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [t umsumedan](https://www.linkedin.com/company/umsumedan) [y umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

Nomor : 78/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2024
Lamp. : -
Hal : *Permohonan Izin Riset*

Medan, 30 Jumadil Akhir 1445 H
12 Januari 2024 M

Kepada Yth :
SMK Muhammadiyah 5 Kisaran
di
Tempat.-

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 : **SURI KARTIKA DEWI**
NPM : 2220060026
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : **PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN KEMAMPUAN PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KOMITMEN GURU SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SMK SE-KISARAN TIMUR**

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.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.



Direktur,

Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum
NIDN. 1012125601

Cc. File





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 Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XII/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

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

Nomor : 78/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2024
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Riset**

Medan, 30 Jumadil Akhir 1445 H
12 Januari 2024 M

Kepada Yth :
SMK Asyyifa Kisaran
di
Tempat-

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 : **SURI KARTIKA DEWI**
NPM : 2220060026
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : **PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN KEMAMPUAN PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KOMITMEN GURU SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SMK SE-KISARAN TIMUR**

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.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.



Direktur,

Prof. Dr. Friono Eddy, S.H., M.Hum
NIDN. 1012125601

Cc. File





MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH & PNF
**SMK TEKNOLOGI DAN INDUSTRI
MUHAMMADIYAH -10 KISARAN**
Akreditasi " A "



PLAGAM PENDIRIAN NOMOR : 4350/II-4750-88/1991
KUALIFIKASI : 1. TEKNIK AUDIO VIDEO 2. TEKNIK KOMPUTER JARINGAN 3. TEKNIK SEPEDA MOTOR
AS/NIS NDS : 320100 / 324078002004 NPSN : 10204077 Email : smkmuhammadiyah10kisaran@gmail.com
Website : http://smkmuhammadiyah10kisaran.sch.id
JALAN MADONG LUTIS - MUTIARA KISARAN 21231 TELP. 0623 - 42537 BANKIR BRI 371 01 010999 53

SURAT KETERANGAN BERKELAKUAN BAIK
Nomor : 179/SK/III.4/F/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : Drs. I Z H A R, M.H
N I P : -
Jabatan : Kepala SMK Muhammadiyah -10 Kisaran

Menerangkan Bahwa :

N a m a : SURI KARTIKA DEWI
Jenis Kelamin : Perempuan
NIM : 2220060026
Program Studi : Magister Manajemen Perguruan Tinggi

Adalah benar nama tersebut di atas telah melakukan Riset di SMK Muhammadiyah 10 Kisaran sejak Bulan September 2023 sampai dengan Juni 2024 sebagai syarat menyelesaikan studi di Fakultas Pascasarja UMSU dengan judul " PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KOMITMEN GURU SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SMK se-KECAMATAN KISARAN TIMUR".

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya .-

Kisaran, 06 Juni 2024

Kepala SMK Muhammadiyah -10
Kisaran



Drs. I Z H A R, M. H

CC. File



PIMPINAN DAERAH MUHAMMADIYAH ASAHAN
MAJELIS PENDIDIKAN DASAR MENENGAH
DAN PENDIDIKAN NON FORMAL
SMK SWASTA MUHAMMADIYAH -5 KISARAN
TERAKREDITASI "A"

Jl. Madong Lubis No. 8 Kelurahan Selawan Kec. Kota Kisaran Timur-Asahan 21223
Telp/Fax. : 0623-42557 E-Mail: smksm5kisaran@gmail.com
Website : <https://www.smkmuhammadiyah5kisaran.sch.id>

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 052 /KET/III.4/F/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : HAZLANSYAH RAMELAN, M.Si.
Jabatan : Kepala Sekolah
Pada Sekolah : SMK Swasta Muhammadiyah -5 Kisaran

Menerangkan bahwa :

Nama : SURI KARTIKA DEWI
Jenis Kelamin : Perempuan
NIM : 2220060026
Program Studi : Magister Manajemen Perguruan Tinggi

Adalah benar nama tersebut di atas telah melakukan riset di SMK Swasta Muhammadiyah -5 Kisaran sejak tanggal September 2023 sampai dengan Juni 2024 sebagai syarat menyelesaikan studi di Fakultas Pascasarjana UMSU dengan judul **"PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KOMITMEN GURU SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SMK se-KECAMATAN KISARAN TIMUR "**.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Kisaran, 5 Juni 2024

Kepala Sekolah,



HAZLANSYAH RAMELAN, M.SI.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PA#CASARJANA

Ut4SU 1treditasi Unggul Berdacarkan Keputusan Badan 1kredhasi Nacional Perguruan Tinggi Ilo. 1913/gKAAIf-PT/1k.GPIPTIXt/2022

Pueat Admlnictrac: Jalan Mukhtar BaarNo. 3 Bedcn Z0Z36 Telp. (OFI) 66Z24110 - 66ZZ4567 Fax.(061) 6625474 - 8631@3

@itt\$aJ .ueev.acla/ "":'ppa@urmu.acid ¥\$sumsumedan @ umsurrndan Ournaumedan Mumcumedan

Nomor 78/11.3.AU/UMSU-PPs/F/2024

Medan, 30 Jumadil Akhir 1445 H

Lamp.

12 Januari 2024 M

H a l : *Permohonan Izin Riset*

Kepada Yth

SMK Swasta Assyifa Kisaran

di

T e m p a t.-

pismillahirrahnunirrahim

Assuluomu 'alaikum Worahmotullauhi Waborakaniu4

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

Nama : **SURI KARTIKA DEWI**

NPM : 2220060026

Prodi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Judul Tesis : **PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN KEMAMPUAN PROFESIONAL GURU TERHADAP K1NERJA GURU MELALUI KOMITMEN GURU SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SMK SE-KISARAN TIMUR**

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh atau digunakan untuk kepentingan

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, **akhimya seznoga selamat sejahteralah kita semua.**

Wassalamu'aluikum Warahmatullaahi WabaraManih.



Direktur,

Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum
NIDN. 1012125601

L".c. File



STARS



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH #UMATERA UTARA

PROGRAM PA#CASARJANA

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/5IUBA-TI-PT/1X.KP/PT/ZI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Sukhtar Baar No. 3 Medan ZZZZ Tglp. (061) 6622400 - 66224587 Fax. (061) 6625474 - 8631063

@ #J/n...4.....w.o * ppe@umcu.ac.id Zummyedan @ umaumdan @ umaumadan Wumaumsdan

Nomor 78/11.3.AU/UMSU-PPs/F/2024
Lamp.
Hal 1

Medan, 30 Jumadil Akhir 1445 H
12 Januari 2024 M

Permohonan Izin Riset

Kepada Yth
SMK Muhneimadiyah 10 Kiaar
di
Tempat-

Bismillahirrahm nirrahim
As.salaomu 'alaikum Warahmitulliihi Wabarakaatu4

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

Nama : SURIKARTIKADEM7
NPM : 2220060026
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : PENGARUH KEMAMPUAN MANAGERIAL KEPALA SEKOLAH DAN KEMAMPUAN PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KOMITMEN GURU SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SMK SE-KISARAN TIMUR

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, akhimya semoga selamat sejahteralah kita semua.

Wu,v,salamu'alaikum Warahmatullauhi Wabarukuatuh.



Direktur,

Prof. Dr. Triono Eddy, S.pd., M.Hum
NIDN. 101212S601

f.c. file





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Etika | Berprestasi | Berkeadilan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

PRORAN PA4C160JAKA

UMSU Mzedlbal Unggul Bardssaftsn Kaputuzn BadanMfaditasi fibslonal P0rguruan 'fln\$\$i ko. t\$1U\$KBAft•PT/AkKP/PT/XI/2022

z0zz6 Y (1)eezzz'n •eezzzs\$7 F (wt) z0zszz«- Nzt i3
https://pascasarjana.umsu.ac.id/ pps@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Nomor 78/B.3.AUfUMSU-PPs/F/2024 Medan, 30 Jumadil Akhir 1445 H
Lamp. - 12 Januari 2024 M
Hal **Permohonan Izin Riset**

KepMaYtR
SWKMzDaoms4 SKBmua

Tempat:-

*Bicmillahirro enz irrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi liVabarakaatuk*

Dengan honnat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesiorolisme serta inteilrtualitas mabasiswa Program Studi Magister Manpjemen Pendidikan Tinggi pada Program PascasaÜana Universitas Muhammadiyah Sumateia Utara, mohon kiranya dapat diberikan izin

Nama : SORI KARTIKA DBWI
NPM : 222IXi60026
Prodi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tests PENGARUH KEMAMPUAN MANAGERIAL KEPALA SEKOLAH DAN KEMAMPUAN PROFESIONAL GURU TERHADAP KIHHERJA GURU MELALUI KOMITMEN GURU SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SDK SE-KISARAN TO»fUR

ilmiaab dan keperl akadeinik.
Demikian d»an•nmih atas pe«»aan «la» banniamya teriebiT «iabulu a»*apfan ierima kasih.
akhirnya semoga selamat scjahteralah kita semua.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.



Direktur,

Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum
NI .10121]SG01

Cc. Ffle





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

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi to. 1913/SIU8AN-P7/Ok.XP/PT/XI/2022

Pusat Admtnictresl: Jalan Mukhtar Basri luo. 3 Medan 30338 Telp. (061) 8622400 - 66224567 Fax (061) 0635475 - 6631003

@ht\$sl .e«wla/ ** ppc@ufnsu.nc.Id BZumsumedan W urnsumedan Oumsumed6n Wumcumadan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor 78/11.3.AU/UMSU-PPs/F/2024
Lamp.
Hal **Permohonan Izin Riset**

Medan, 30 Jumadil Akhir 1445 H
12 Januari 2024 M

Kepada Yth
SMK Asyifa Kisaran
di
Tempat.-

Bismillahirruhmnnirrahim
A.v alaamu 'alaikum Wurahmutullaohi Wabara atu4

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

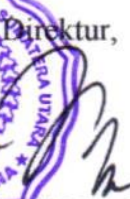
Nama **SURI KARTIKA DEWS**
NPM : 2220060026
Prodi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : **PENGARUH KEMAMPUAN MANAGERIAL KEPADA SEKOLAH DAN KEMAMPUAN PROFESIONAL GURU TERHADAP KIHHERJA GURU MELALUI KOMITMEN GURU SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SMK SE-KISARAN TIMUR**

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, akhinya semoga selamat sejahteralah kita semua.

Wa.salamu'alaikum Warahmiiulliihi Waharakaatuh.



Direktur,

Prof. Dr. Triano E. v. .H., M.Hum
NiDN. 10I2I2S601

Cc. File





SMK SWASTA AS SYIFA KISARAN

Jln.SKB/Pendidikan No.1 LK.IV. Kelurahan Kisaran Naga,Kecamatan Kisaran Timur
Akte notaris Lila Meutia,SH Nomor : 09 Tanggal 26 Januari 2007/ Ny Juneity Dame Purba, SH,
SK Nomor : 01 Tanggal 01 September 2010, AHU - 1171.AH.01.04.Tahun 2011

SURAT REKOMENDASI SISWA

No. 563 - 241 /SMKS/As Syifa/X/2024

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rahmad Ferdiansyah,AMK.,SM

Jabatan : Kepala Sekolah

Unit Kerja : SMKS As Syifa Kisaran

Dengan ini memberikan rekomendasi kepada :

Nama : Fahri Ramadhan

Tempat / Tanggal Lahir : Air Joman,24 September 2008

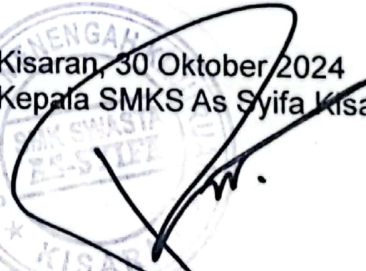
NISN : 0082303030

Kelas : X

Berdasarkan Surat ini kami menerima Siswi tersebut untuk dapat melakukan mutasi ke SMKS As Syifa Kisaran.

Demikian surat rekomendasi ini kami buat, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Kisaran, 30 Oktober 2024
Kepala SMKS As Syifa Kisaran


Rahmad Ferdiansyah, AMK., SM

Tembusan :

1. Pesantren Al Munawir
2. Arsip