

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM  
MENINGKATKAN KUALITAS GURU DI SMA N 3 UNGGUL  
SIGLI**

**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh:**

**SARAH NADILA**

**NIM. 190206096**

**Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
Prodi Manajemen Pendidikan Islam**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
DARUSSALAM-BANDA ACEH  
2023 M/1444 H**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM  
MENINGKATKAN KUALITAS GURU DI SMA N 3 UNGGUL  
SIGLI**

Diajukan kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh  
sebagai beban studi untuk memperoleh gelar sarjana  
dalam Manajemen Pendidikan Islam

oleh

**SARAH NADILA**

Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Disetujui oleh:

**Pebimbing I**



**Drs. Yusri M. Daud, M.Pd.**

**NIP. 196303031983031003**

**Pebimbing II**



**Lailatussaadah, S.Ag., M.P Pd**

**NIP. 19751227007012014**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM  
MENINGKATKAN KUALITAS GURU DI SMA N 3 UNGGUL  
SIGLI**

**SKRIPSI**

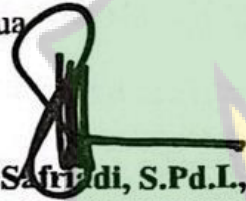
Telah diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Dan Dinyatakan Lulus  
Serta Diterima sebagai Salah Satu Bebas Studi Program Sarjana (S-1)  
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Pada Hari/Tanggal:


Senin, 21 Desember 2023 M  
8 Jumadil Akhir 1445 H

**Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi**

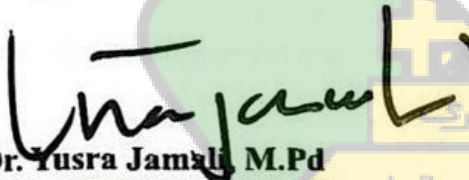
Ketua

  
**Dr. Safrudi, S.Pd.I., M.Pd**  
NIP. 198010052010031001


Sekretaris

  
**Laifatussaadah, M.Pd**  
NIP. 197512272007012014

Penguji I

  
**Dr. Yusra Jamali, M.Pd**  
NIP. 19760208200901101

Penguji II

  
**Dr. Hazrullah, M.Pd**  
NIP. 197907012007101002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry  
Darussalam, Banda Aceh



**Prof. Safrul Malik, S.Ag., M.A., M.Ed., Ph.D**  
NIP. 197301021997031003

1/6

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

**Nama** : Sarah Nadila  
**NIM** : 190206096  
**Program Studi** : Manajemen Pendidikan Islam  
**Fakultas** : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul "PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KUALITAS GURU DI SMA N 3 UNGGUL SIGLI" secara keseluruhan adalah benar karya asli saya, kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebut dalam pustaka.

apabila terdapat kesalahan di dalamnya, sepenuhnya akan menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya .

Banda Aceh, 20 Desember 2023



Sarah Nadila

190206096

## ABSTRAK

Nama : Sarah Nadila  
NIM : 190206096  
Fakultas/ prodi : Tarbiyah dan Keguruan/ Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Guru di SMAN 3 Unggul Sigli  
Tebal Skripsi : 85  
Pebimbing I : Drs. Yusri M. Daud, M.Pd.  
Pebimbing II : Lailatussaadah, S.Ag., M.P Pd  
Kata Kunci ; Kepemimpinan efektif, kopetensi pedagogic

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di lingkungan SMAN 3 Unggul Sigli. Dalam konteks ini, kepemimpinan dikaji pada dimensi kepemimpinan efektif. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui survei kepada para guru di sekolah tersebut. Analisis dilakukan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Dari hasil penelitian tersebut, terdapat temuan yang menarik terkait hubungan antara kepemimpinan efektif dengan kualitas guru, di SMAN 3 Unggul Sigli. Kepemimpinan efektif yang dinilai dengan rata-rata sebesar 90.7% menunjukkan adanya pengaruh yang sangat berpengaruh dari peran kepala sekolah dalam mengarahkan, memotivasi, dan mendukung staf pendidikan. Kinerja guru, khususnya dalam aspek kompetensi pedagogik, juga memperlihatkan rata-rata sebesar 89%, menegaskan bahwa kualitas guru di sekolah tersebut juga memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap proses pembelajaran. Adanya korelasi sebesar 65% antara kepemimpinan efektif dan kinerja guru (kompetensi pedagogik) mengindikasikan bahwa sementara kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas guru, pengaruh tersebut tidak mendominasi sepenuhnya. Meskipun demikian, nilai ini tetap menunjukkan bahwa kepemimpinan efektif berkontribusi pada peningkatan kinerja guru di SMAN 3 Unggul Sigli. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa sementara kepemimpinan efektif memberikan arahan dan lingkungan yang mendukung, kualitas guru juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti motivasi intrinsik, pengalaman, dan lingkungan belajar yang tersedia. Menggabungkan elemen-elemen ini dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah tersebut, dengan fokus pada pengembangan kepemimpinan yang terus-menerus serta dukungan dalam pengembangan profesional bagi para pendidik. Pemahaman akan pentingnya dampak positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 3 Unggul Sigli dapat menjadi landasan bagi pengembangan kebijakan dan program pengembangan profesional yang lebih terarah, bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut.

## KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyang. Allahamdulillah, segala puji bagi Allah yang telah melimpahkan karunia-Nya sehingga kita dapat merasakan indahnya alam semesta ini, kita dapat menikmati indahnya islam dan ilmu pengetahuan serta memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “ **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 3 Unggul Sigli**”. salawat beserta salam senantiasa kita curahkan kepada Nabi Muhammad saw beserta keluarga dan sahabat beliau yang telah menuntun, serta merubah pola pikir umat manusia menuju kepada ahlak mulia.

penulisan skripsi ini bertujuan untuk menyelesaikan tugas ahir dalam menyelesaikan dan memperoleh gelar sarjana pendidikan pada program studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan keguruan, Universitas Islam Negri Ar-raniry Banda Aceh. tidak dapat dipungkira dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapat banyak dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, mulai dari akademik dan nonakademik. maka dari itu, dalam pengantar ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang setinggi tingginya kepada:

1. Prof. Dr. H. Mujiburrahman selaku Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Prof. Safrul Muluk, S. Ag., M. A., M. Ed., ph. D selaku Dekan Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

3. Dr. Safriadi M. Pd. Selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh
4. Drs. Yusri M.Daud M.Pd selaku pembimbing satu satu. Yang telah membimbing dan mengarahkan serta membantu penulisan skripsi ini hingga selesai.
5. Lailatussaadah M.Pd selaku pembimbing dua. Yang telah membimbing dan mengarahkan serta membantu penulisan skripsi ini hingga selesai.
6. Musliadi, S.Pd., M.Pd selaku kepala sekolah SMAN 3 Unggul Sigli yang telah memberikan izin penelitian ini.
7. teristimewa kepada keluarga saya terutama kedua orangtua. doa mereka yang membuat saya berada di titik ini.saya harap dengan menyelesaikan tugas skripsi ini adalah langkah awal untuk membahagiakan kedua orang tua saya.
8. Tidak lupa kepada teman teman. Nanta, Nisrina, Yasir, Ayu, dan Cicily senantiasa berada di saat penulis menyelesaikan skripsi ini.

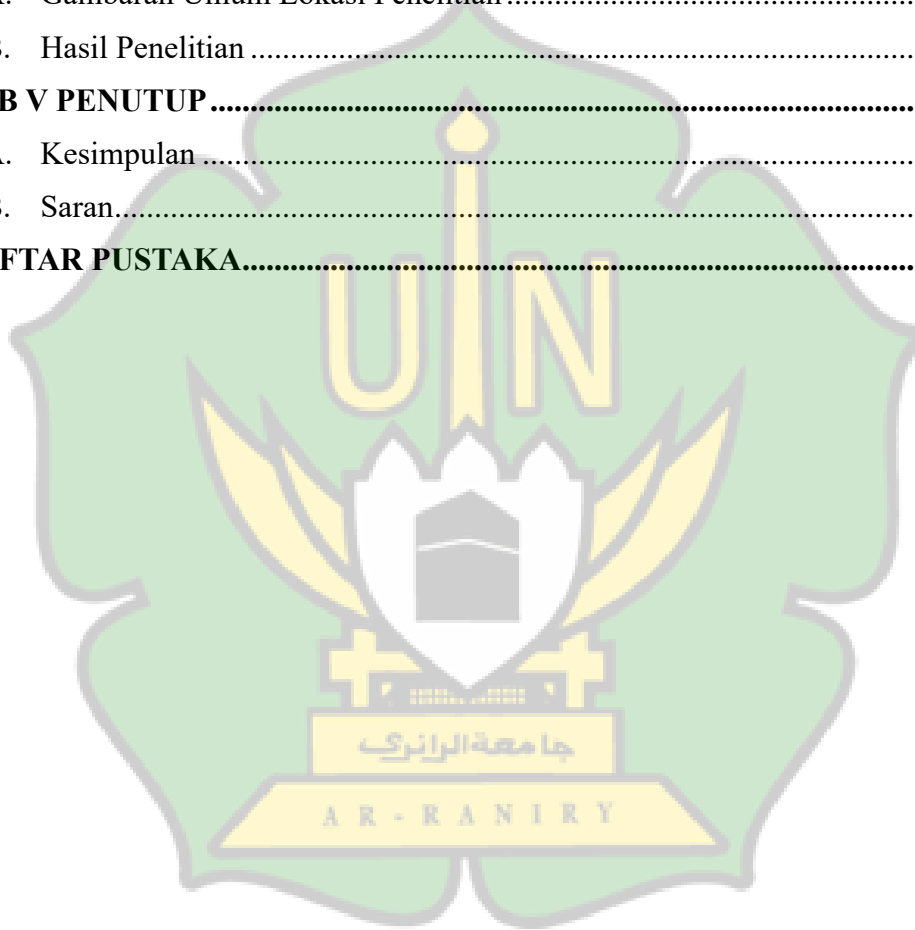
Semoga dengan dukungan, bantuan, bimbingan, dan arahan yang diberikan dapat menjadi amal jariyah dan mendapatkan pahala dari Allah swt. Dalam penulisan skripsi ini, penulis masih jauh dibidang dari kata sempurna yang disebabkan oleh keterbatasan keilmuan penulis. oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membuat kesempurnaan dalam penulisan skripsi ini di masa yang akan datang.

## DAFTAR ISI

|   |             |
|---|-------------|
| <b>ABSTRAK .....</b>                            | <b>v</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                      | <b>vi</b>   |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                          | <b>viii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                   | <b>1</b>    |
| A. Latar Belakang.....                          | 1           |
| B. Rumusan Masalah.....                         | 8           |
| C. Tujuan Penelitian.....                       | 8           |
| D. Manfaat Penelitian.....                      | 9           |
| E. Hipotesis Penelitian.....                    | 9           |
| F. Definisi Oprasional.....                     | 10          |
| <b>BAB II KAJIAN TEORITIS.....</b>              | <b>13</b>   |
| A. Landasan Kepustakaan.....                    | 13          |
| B. Landasan Teori.....                          | 40          |
| a. Kepemimpinan Efektif.....                    | 40          |
| b. Karekter pemimpin yang Efektif.....          | 42          |
| c. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....             | 46          |
| d. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah.....      | 49          |
| a. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah.....       | 51          |
| b. Tugas dan Tanggung jawab kepala Sekolah..... | 52          |
| c. Gaya Kepemimpinan.....                       | 55          |
| C. Kualitas Guru.....                           | 57          |
| 1. Kualitas.....                                | 57          |
| 2. Kualitas Guru Menurut Para Ahli.....         | 58          |
| 3. Penilaian Kinerja.....                       | 59          |
| 4. Standar Kopetsensi Guru.....                 | 60          |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>           | <b>66</b>   |
| A. Jenis Penelitian.....                        | 66          |
| B. Kehadiran Peneliti.....                      | 67          |



|   |           |
|---|-----------|
| C. Lokasi Penelitian.....               | 67        |
| D. Metode Pengumpulan Data.....         | 68        |
| E. Analisis Data.....                   | 69        |
| F. Hipotesis Penelitian.....            | 70        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>     | <b>70</b> |
| A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian..... | 70        |
| B. Hasil Penelitian.....                | 72        |
| <b>BAB V PENUTUP.....</b>               | <b>83</b> |
| A. Kesimpulan.....                      | 83        |
| B. Saran.....                           | 84        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>              | <b>85</b> |



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Secara umum Pendidikan adalah upaya sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar dan proses pembelajaran di mana siswa dapat aktif untuk mengembangkan potensi spiritual, kepribadian, kecerdasan, ahlak yang baik, dan karakter yang baik. Pada dasarnya, hakikat Pendidikan adalah untuk membentuk karakter suatu bangsa. Hal tersebut sangat ditentukan oleh semangat, motivasi, nilai nilai, dan tujuan dari pendidikan.<sup>1</sup> Pendidikan adalah proses pembelajaran bagi peserta didik agar dapat mengetahui, mengevaluasi dan menerapkan setiap ilmu yang didapat dari pembelajaran di kelas atau pengalaman-pengalaman yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari.

Fungsi Pendidikan di antaranya Yakini untuk mengembangkan kemampuan, memperbaiki sikap, ataupun kepribadian dari peserta didik agar menjadi pribadi yang lebih baik lagi. Menurut UUD No. 20 Tahun 2003 Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan

---

<sup>1</sup> Adalah.co.id/Pendidikan.hakikat Pendidikan.2017

Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.<sup>2</sup>

Menurut islam tujuan Pendidikan adalah penyerahan diri. Di dalam kitab suci al Quran di sebutkan:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

*“Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembahku”.* (Adz Dzariat/51: 56).

Tujuan pendidikan hendaknya selalu menanamkan nilai Islam sebagai pedoman hidup untuk mencapai kebahagiaan. Pembentukan kekuatan mental agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan hi dupnya baik di masyarakat maupun lingkungan sosial lainnya. Melalui pembekalan pendidikan nilai lingkungan yang terintegrasi dengan pendidikan agama Islam anak akan lebih bersikap santun.<sup>3</sup>

Banyak yang mengistilahkan kualitas manusia salah satunya ditentukan dari tingkat Pendidikan yang diperoleh selama hidupnya, asumsi tersebut lebih banyak mengarah kepada Pendidikan yang bersifat formal (persekolahan), secara umum hal itu tidak menjadi suatu kebenaran yang mutlak, karena jenjang Pendidikan formal bukan satu satunya penentu bagi manusia yang dikatakan sebagai manusia yang berkualitas, akan tetapi jenjang Pendidikan itu sepanjang hayat, tidak terbatas oleh rung dan waktu. Makna tentang kualitas berarti akan berbicara tentang baik buruknya sesuatu, derajat, atau taraf (kepandaian, kecakapan, dan sebagainya KBBI 2020), ini berarti berkaitan

<sup>2</sup> Pustakabelajar.wordpress.com.11 november 2020

<sup>3</sup> Ninik Ambarwati.fabasyir.com.fungsi dan tujuan Pendidikan islam.26 Agustus 2021

dengan manusia itu sendiri, ini berkaitan dengan manusia itu sendiri, jauh dari pada itu esensi Pendidikan itu dapat dikatakan berhubungan erat dengan moral, etika atau akhlak.<sup>4</sup>

Sekolah atau Lembaga Pendidikan secara umum merupakan miniature masyarakat (*mini society*) oleh sebab itu daur kehidupan sebagaimana yang terjadi pada kehidupan yang nyata juga berlangsung di sekolah. Meski demikian, secara khusus sekolah adalah tempat pengembangan peserta didik dimana di dalamnya adalah proses pelayanan jasa. Komponen yang berada di sekolah yakni staff administrasi, guru hingga kepala sekolah merupakan figure yang secara tulus mengabdikan dirinya untuk memberikan pelayanan. Sedangkan siswa dan orang tua siswa merupakan figure yang harus memperoleh pelayanan. Jika pelayanan berjalan sesuai yang diharapkan maka staff administrasi, guru dan kepala sekolah harus mampu memberikan pelayanan maksimal pada siswa, begitu juga sebaliknya siswa harus mampu menggunakan daya nalar, olah pikir dan cita rasanya untuk mendayagunakan pelayanan yang diberikan oleh pihak sekolah.<sup>5</sup>

Kepala Sekolah memiliki tanggung jawab sepenuhnya untuk memastikan tujuan Pendidikan di sekolah dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka kepala sekolah juga harus memperhatikan pelaksanaan pembelajaran dikelas sebagai

---

<sup>4</sup> Mohammad Fahmi Nugraha, Budi Hendrawan, Anggia Suci Pratiwi, Rahmat Permana, Yopa Taufik Saleh, Meiliana Nurfitri, Milah Nurkamaliah, Asti Trilesatri, Wan Ridwan Husen.Edu Publisher.Pengantar Pendidikan Dan Pembelajaran Di Sekolah Dasar.Juli 2020

<sup>5</sup> A.A. Ketut Jelantik, M.Pd.menjadi kelapa sekolah yang Professional Panduan Menuju PKKS.deepublish,januari 215

kegiatan utama di sekolah. Dalam melaksanakan fungsi tersebut kepala sekolah memiliki tanggung jawab yakni melaksanakan administrasi sehingga tercapainya pembelajaran bejar mengajar dengan baik dan melakukan supervisi sehingga guru memiliki semangat dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bimbingan pertumbuhan murid. Kepala sekolah yang efektif sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang guru dalam menjalankan tugas yang diperintahkan kepala sekolah, kepemimpinan yang efektif yang memebrikan energi positif dapat membuat seorang guru tetep semangat untuk selalu menjalankan tugas dengan baik dan tanggung jawab yang diberikan kepala sekolah.

Kepala sekolah selain berperan sebagai *educator*, juga berperan sebagai *personal, manager, administrator, supervisor, social, leader, entrepreneur, and climator* sebagai *educator*, kepala sekolah berperan sebagai perencana, pelaksana, penilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih sekaligus melakukan penelitian. Sebagai *personal*, keplak sekolah harus memiliki intergritas kepribadian dan ahlak mulia, pengembangan budaya keteladanan keinginan kuat untuk mengembangkan diri, keterbukaan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi, mengendalikan dalam menjalankan tugas. Sebagai *Manager*, kepala sekolah melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarah dan pengawasan. Sebagai *Administrator*, harus mampu mengelola sebagai *Supervisor*, merencanakan supervise, melaksanakan supervise dan melakukan tindak lanjut hasil supervise untuk meningkatkan profesionalisme guru. Sebagai *Social*, bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah, berpartisipasi dalam kegiatan social kemasyarakatan, memiliki kepekaan social

kemasyarakatan, memiliki kepekaan baik terhadap individu maupun kelompok. Sebagai *leader*, kepala sekolah mampu memimpin sekolah dalam rangka perdaya gunakan SDM sekolah secara optimal. Sebagai *intreprenur*, harus kreatif dan inovatif, bekerja keras, ulet, memiliki naluri kewirausahaan. Sebagai *climator*, kepala sekolah harus mampu menciptakan iklim sekolah yang kondusif yaitu PAKEMB.<sup>6</sup>

Kepala sekolah harus memiliki kopetensi meningkatkan kinerja guru dengan cara memberikan motivasi yang mampu memengaruhi kinerja guru. Sebagai pemimpin harus memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat membuat kinerja guru menjadi lebih baik. Pemimpin yang memiliki pengaruh akan berusaha memberikan nasihat serta saran sehingga perintahnya akan dikerjakan dengan efektif. Kepala sekolah juga dapat merubah pola pikir, sikap dan tingkah laku para guru. Dengan kelebihan yang dimiliki yakni pengetahuan dan pengalaman, kepala sekolah dapat membantu menjadikan guru yang profesional.<sup>7</sup>

Kepemimpinan yang efektif dapat dibidang proses yang beragam, karengan dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin dalam mewujudkan hubungan manusiawi dengan atasan. Dalam menjalankan proses tersebut kepemimpinan akan berlangsung efektif, apabila fungsi-fungsi kepemimpinan diwujudkan sesuai dengan type kepemimpinan yang mampu memberikan peluang bagi orang yang dipimpin, untuk

---

<sup>6</sup> Mohammad Fahmi Nugraha, Budi Hendrawan, Anggia Suci Pratiwi, Rahmat Permana, Yopa Taufik Saleh, Meiliana Nurfitri, Milah Nurkamaliah, Asti Trilesatri, Wan Ridwan Husen.Edu Publisher.Pengantar Pendidikan Dan Pembelajaran Di Sekolah Dasar.Juli 2020

<sup>7</sup> DIDI PIANDA,ST., MSM, Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah, juli 2018

ikut berperan serta dalam menetapkan dan melaksanakan keputusan-keputusan. Dengan demikian berarti setiap kreativitas dan inisiatif dalam kepemimpinan yang efektif harus disalurkan dan dimanfaatkan.<sup>8</sup>

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat produktivitas organisasi yang tinggi. Penilaian kinerja bermanfaat untuk mengetahui perkembangan dan kemajuan organisasi sesuai dengan standar yang dibakukan dan sekaligus sebagai umpan balik bagi pekerja sendiri untuk dapat mengetahui kelemahan, kekurangannya sehingga dapat memperbaiki diri dan meningkatkan kinerja.

Kinerja guru merupakan hasil, kemajuan dan prestasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran, baik dalam merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan latihan terhadap peserta didik, serta komitmennya dalam melaksanakan tugas. Baik tidaknya kinerja guru dapat dilihat dari pelaksanaan program-program yang telah diselesaikan oleh guru disamping memiliki kualifikasi akademik. Peningkatan kinerja guru terus dilakukan oleh pemerintah dengan berbagai upaya, baik melalui program sertifikasi guru, melakukan pengembangan kurikulum nasional dan lokal, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat pelajaran, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan dan peningkatan mutu manajemen sekolah.

---

<sup>8</sup> Hadari Nawawi, Kepemimpinan Yang Efektif

kinerja guru yang berkualitas akan berpengaruh pada mutu pembelajaran, mutu lulusan, mutu pendidikan dan pencapaian tujuan pendidikan.

Menjadikan guru profesional adalah keniscayaan. Profesi guru sangat lekat dengan integritas dan kepribadian. Jika seorang guru tidak memiliki integritas keilmuan dan personalitas yang mumpuni, maka bangsa ini tidak akan memiliki masa depan yang baik. Profesi guru sangat identik dengan peran mendidik seperti membimbing, membina, mengasuh, ataupun mengajar. Melihat dari peran tersebut seorang guru harus memiliki integritas dan kepribadian yang baik dan benar. Hal ini sangat mendasar karena tugas guru bukan hanya mengajar tetapi juga menanamkan nilai-nilai dasar pengembangan karakter siswa.

Menurut UU No.14 Tahun 2005, guru wajib memiliki kompetensi dasar, agar guru dapat mengajar dengan baik dan benar. Ada 4 standar kompetensi guru yakni: Kompetensi Pedagogik, kompetensi Kepribadian, Kompetensi Profesional, Kompetensi Sosial. Maka dari 4 standar ini saya akan meneliti tentang standar Pedagogik.

SMA Negeri 3 Unggul Sigli merupakan sekolah jenjang SMA. Yang beralamat JL. Lingkar blang paseh – Sigli, Lampeudeu Baroh, Kec. Pidie, Kab. Pidie Prov. Aceh.

Kepemimpinan di SMA Negeri 3 Unggul Sigli memiliki gaya pemimpin demokrasi mendengar pendapat dari para guru dan staf. Agar sekolah menjadi lebih baik dan maju pemimpin dari sekolah tersebut tidak bisa memiliki gaya kepemimpinan otoriter “tidak mau mendengarkan pendapat orang lain.” Jika pemimpin dari sekolah memiliki gaya otoriter membuat sekolah akan terpuruk.



Sekolah yang maju merupakan tujuan ahir dari sekolah itu sendiri, agar sekolah itu maju maka pemimpin yang bisa mengendalikan, memberi arahan pada bawahannya. Kepala sekolah juga harus menepatkan guru atau staf pada ahlinya. Menepatkan guru atau staf pada bidangnya membuat guru atau staf bisa bekerja lebih baik dan profesional.

### **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian permasalahan di atas. Maka penulis dapat merumuskan masalah yang ada untuk dijadikan titik tolak pada pembahasan pada pembahasan dalam penulisan penelitian ini. Adapun permasalahan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah :

1. Tahapan kepemimpinan kepala sekolah di SMAN 3 Unggul Sigli
2. Tahapan kualitas guru di SMAN 3 Unggul sigli
3. Apa dapat berpengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan Kualitas Guru di SMA Negeri 3 Unggul sigli

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian untuk menganalisis tahapan kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, dan hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 3 Unggul Sigli terdengar sangat menarik. Dalam melakukan penelitian semacam ini.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini bermanfaat secara teoritis, dan praktis sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan keilmuan dalam Manajemen Pendidikan Islam, sehingga akan bermanfaat bagi program studi berupa informasi dan redereksi dalam meningkatkan kualitas Pendidikan dan mengembangkan wawasan serta materi pada bidang kepemimpinan Pendidikan.

##### 2. Manfaat Praktis

Secara Praktis penelitian ini bermanfaat:

- a. Bagi sekolah, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang positif bagi sekolah dalam meningkatkan mutu Pendidikan.
- b. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan tentang kepemimpinan kepada kepala sekolah, sehingga kepala sekolah dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

#### **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah pernyataan yang masih diragukan kebenarannya, maka perlu dibuktikan kebenarannya, sehubungan dengan penelitian ini maka dapat diajukan oleh Hipotesis sebagai berikut :

Ho: Tidak dapat pengaruh positif dan signifikan perilaku kepemimpinan terhadap peningkatan Kinerja Guru di SMAN 3 Unggul sigli.

Ha: Ada pengaruh positif dan signifikan perilaku kepemimpinan terhadap peningkatan Kinerja Guru di SMAN 3 Unggul sigli.

## F. Definisi Oprasional

### 1. Kepemimpinan kepala sekolah

Menurut Mulyasakepala sekolah adalah sebagai educator yang harus memiliki kemampuan untuk membimbing guru, membimbing tenaga kependidikan yang non guru, mebibimbing ppeserta didik, mengembangkan tenaga kependidikan.

Wahjosumidjo berpendapat bahwa kepala sekolah ada lah yang terdiri dari dua kata yaitu: "kepala" dan "sekolah". kata dapat diartikan sebagai ketua atau pimpinan dalam suatu lembaga. sedangkan sekolah adalah sebh lembaga dimna menjadi tempat meneruma dan memberikan pelajaran. Pemimpin yang memiliki pengaruh akan berusaha memberikan nasihat serta saran sehingga perintahnya akan dikerjakan dengan efektif.

Kepemimpinan yang efektif dapat dibilang proses yang beragam, karengan dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin dalam mewujudkan hubungan manusiawi dengan atasan. Dalam menjalankan proses tersebutkepemimpinan akan berlangsung efektif, apabila fungsi-fungsi kepemimpinan diwujudkan

sesuai dengan type kepemimpinan yang mampu memberikan peluang bagi orang yang dipimpin, untuk ikut berperan serta dalam menetapkan dan melaksanakan keputusan-keputusan. Dengan demikian berarti setiap kreativitas dan inisiatif dalam kepemimpinan yang efektif harus disalurkan dan dimanfaatkan

## 2. Kualitas guru

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat produktivitas organisasi yang tinggi. Penilaian kinerja bermanfaat untuk mengetahui perkembangan dan kemajuan organisasi sesuai dengan standar yang dibakukan dan sekaligus sebagai umpan balik bagi pekerja sendiri untuk dapat mengetahui kelemahan, kekurangannya sehingga dapat memperbaiki diri dan meningkatkan kinerja.

Menjadikan guru profesional adalah keniscayaan. Profesi guru sangat lekat dengan integritas dan kepribadian. Jika seorang guru tidak memiliki integritas keilmuan dan personalitas yang mumpuni, maka bangsa ini tidak akan memiliki masa depan yang baik. Profesi guru sangat identik dengan peran mendidik seperti membimbing, membina, mengasuh, ataupun mengajar. Melihat dari peran tersebut seorang guru harus memiliki integritas dan kepribadian yang baik dan benar. Hal ini sangat mendasar karena tugas guru bukan hanya mengajar tetapi juga menanamkan nilai-nilai dasar pengembangan karakter siswa.

Menurut UU No.14 Tahun 2005, guru wajib memiliki kompetensi dasar, agar guru dapat mengajar dengan baik dan benar. Ada 4 standar kompetensi guru yakni: Kompetensi Pedagogik, kompetensi Kepribadian, Kompetensi Profesional, Kompetensi Sosial. Maka dari 4 sandar ini saya akan meneliti tentang standar Pedagogik.



## BAB II

### KAJIAN TEORITIS

#### A. Landasan Kepustakaan

Menurut landasan peneliti telah menelusuri beberapa hasil penelitian terdahulu memiliki keterkaitan dengan penelitian yang peneliti lakukan ini. Dari beberapa penelitian terdahulu memang memiliki keterkaitan dari segi masalah yaitu mencari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, akan tetapi objek dan sarannya yang berbeda. Penelusuran dilakukan menggunakan kata kunci kepala sekolah dan kinerja guru, yang dicari ke data base google scholar menggunakan *publish of perish* (POP), membatasi tahun 2020 – 2023. Analisis dilakukan terhadap literatur yang digunakan menggunakan tahapan *identification, screening, eligibility, included*. Penelitian itu diantaranya:

1. Jurnal ini ditulis oleh Yunus Russamsi, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Jawa Barat, yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Peningkatan Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19. Proses di masa pandemi Covid-19 yang dilakukan di rumah sesuai dengan surat edaran pemerintah dalam rangka memutus mata rantai penyebaran Covid 19. “Ketidaksiapan semua elemen, salah satunya guru dalam pembelajaran menjadi kendala besar. Selain itu, adanya perubahan proses belajar mengajar dari tatap muka menjadi daring membutuhkan kesiapan dari semua unsur. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah dan profesional guru merupakan salah satu faktor

yang dapat mempengaruhi kinerja guru di masa Covid-19. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dengan jumlah sampel sebanyak 42 guru Teknik pengumpulan data menggunakan angket dengan skala Likert Analisis data menggunakan teknik korelasi dan regresi sederhana dan berganda Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru sangat dominan terhadap kinerja guru di SD Asy-Syifa 2 Bandung dengan tingkat pengaruh sebesar 52,1%, dan sisanya sebesar 47,9% ditentukan oleh faktor lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan profesionalitas guru maka semakin baik pula kinerja guru.

2. Artikel ini di tulis oleh Elvi Juniarti, Nur Ahyani, dan Ariaef Ardiansyah, Sekolah Menengah Pertama Negeri 12 Prabumuli, Universitas PGRI Palembang, yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh persamaan garis regresi sederhana  $\hat{Y} = 138,57 + 1,65X_1$ . Ini berarti, bahwa, peningkatan efektivitas gaya kepemimpinan kepala madrasah akan mengakibatkan meningkatnya kinerja guru. 2) terdapat terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh persamaan garis regresi sederhana  $\hat{Y} = 73,05 + 1,62X_2$ . dengan konstanta sebesar 73,05. Ini berarti, peningkatan disiplin kerja guru akan mengakibatkan meningkatnya

kinerja guru. 3) terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi ganda antara kedua variabel bebas dengan variabel terikat  $R_{y.12}$  sebesar 0,833. Ini berarti, bila terjadi kenaikan pada efektivitas gaya kepemimpinan kepala madrasah dan dilakukan kontrol terhadap disiplin kerja guru, maka kenaikan tersebut akan diikuti oleh kenaikan pada kinerja guru

3. Artikel ini di tulis oleh Alya Adelia Safrina Putri Yunus, Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya, Indonesia, yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap kinerja guru Sekolah Dasar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode eksploratif. Populasi dalam penelitian ini yaitu guru-guru SD Negeri Ngagel I/394 Surabaya yang berjumlah 17 guru. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan angket, serta dokumentasi yang dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif. Uji prasyarat analisis meliputi Uji normalitas data dan Uji linieritas regresi. Uji hipotesis meliputi uji regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan persentase 58,8% tergolong sedang (2) Hasil kinerja guru dengan persentase 52,9% tergolong sedang (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru dengan nilai kolerasi sebesar  $5,806 > 2,145$ . Simpulan dari penelitian ini adalah menyatakan ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Ngagel 1/394 surabaya.



4. Jurnal ini di tulis oleh Jaliah, Happy Fitria, Alfroki Martha, Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah Prabumulih, Universitas PGRI Palembang, Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi penelitian ini sebanyak 99 orang guru PNS dari SMP negeri 7 Prabumulih, SMP negeri 8 Prabumulih, dan SMP negeri 12 Prabumulih. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Data dianalisis menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (2) manajemen kepala sekolah mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru, (3) motivasi kerja dan manajemen kepala sekolah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Prabumulih.
5. Jurnal ini di tulis oleh Titin Damayani, Yasir Arafat, Syaiful Eddy, SMP Negeri 3 Sungai Lili, Universitas PGRI Palembang, yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru, september 2020. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya 1) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; 2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, dan 3) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama sama terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian berjumlah 103 guru SMP Negeri se-Kecamatan Sungai Lili. Alat pengumpul data berupa kuesioner.

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis dapat diambil kesimpulan 1) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru siswa SMP Negeri di Kecamatan Sungai Lilin. Sebesar 59,1 persen; 2) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Lilin sebesar 38,2 %; 3) terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Sungai Lilin sebesar 87,9 % dan sisanya 12,1% pengaruh oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Jurnal ini ditulis oleh M. Imansyah, Yasir Arafat, Dessy Wardiah, SMA Negeri 1 Sungai Rotan, Universitas PGRI Palembang, yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Partisipasi Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru, Desember 2020. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan partisipasi komite sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Muara Enim. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. populasi penelitian sebanyak 768 orang yaitu gur-guru SMA Negeri di Kabupaten Muara Enim. Sampel penelitian sebanyak 263 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah cluster sampling (area sampling). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data dianalisis menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

SMANegeri di Kabupaten Muara Enim. (2) Partisipasi komite sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Muara Enim; dan (3) Kepemimpinan kepala sekolah dan Partisipasi komite sekolah secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Muara Enim.

7. Jurnal ini ditulis oleh Winda Fransiska, Edi Harapan, Tahrin, Sekolah Dasar Negeri 49 Prabumulih, Universitas PGRI Palembang. Yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkap pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah dan disiplin guru terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian kuantitatif dengan teknik observasi, dokumentasi, dan kuisioner tentang pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah dan disiplin guru terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Rambang Kapak Tengah, dapat diambil beberapa kesimpulan: 1) ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y); 2) ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin guru (X2) terhadap kinerja guru (Y); dan 3) variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah dan disiplin guru mempengaruhi kinerja guru secara bersama-sama.
8. Jurnal ini ditulis oleh Novtri Mariatie<sup>1</sup>, Siti Hasanah, Syarifuddin, Erlin Fanggidae, Raden Roro, Wulan Ayu Wardani. Yang Berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dengan

Mediasi Motivasi Kerja. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi melalui motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru. Objek penelitian adalah guru di Kabupaten Bekasi. Sampel penelitian sebanyak 100 guru sebagai responden yang mengisi kuesioner. Analisis menggunakan model perbandingan struktural (SEM) dengan program perangkat lunak Smart PLS. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, dan motivasi tidak memediasi kompensasi terhadap kinerja guru.

9. Jurnal ini ditulis oleh Asep Mukti, Amalia Sapriati, Bambang Aryan Soekisno, Universitas Terbuka. Yang Berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri se-Kabupaten Bintan Sekolah sebagai suatu lembaga yang memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial salah satunya adalah guru. Peningkatan kualitas pembelajaran dipengaruhi oleh kinerja guru. Kinerja guru akan optimal jika diintegrasikan dengan komponen-komponen yang ada di sekolah, diantaranya kepala sekolah dan lingkungan sekolah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, dan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah bersama-sama dengan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri Se-Kabupaten Bintan. Teknik pengumpulan data

dengan menggunakan angket, wawancara, dan observasi. Item angket yang diberikan telah dianalisis validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (3) kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

10. Jurnal ini ditulis oleh, Indra Hasan, SMA Negeri 1 Air Sugihan, yang berjudul pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada masa pandemi covid-19, Yang melatarbelakangi dilaksanakannya penelitian ini adalah kinerja guru pada masa pandemi Covid19. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, salah satunya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada masa pandemi Covid-19. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang dilakukan di SMA Negeri 1 Air Sugihan dengan populasi sekaligus sampel berjumlah 33 orang guru. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket, kemudian data dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan regresi dengan bantuan Program IBM SPSS versi 25. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada masa pandemi Covid-19.
11. Jurnal ini ditulis oleh, Nur'aini Muhsanah, Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto, Yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap

Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Banyumas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) kepemimpinan kepala sekolah SD di Banyumas; (2) kinerja guru SD di Banyumas; dan (3) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Banyumas. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *expostfacto*. Populasi dalam penelitian ini adalah para guru SD di Banyumas yang berjumlah 45 guru dari 5 Sekolah Dasar (SD) kemudian diambil sampel sebanyak 25 guru yang dipilih dengan teknik *area proportional random sampling*. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner dengan skala likert yang memiliki 4 alternatif jawaban, terdiri atas 100 butir. Uji validitas instrumen yang digunakan adalah validitas isi dengan teknik *experts judgment*, sedangkan untuk reliabilitas instrumen menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut. (1) Kepemimpinan kepala sekolah SD di Banyumas menurut sebagian guru (60%) termasuk dalam kategori tinggi dan sisanya (40%) dalam kategori sedang; kemudian (2) Kinerja guru SD di Banyumas lebih dari separuh guru (52%) dalam kategori tinggi dan sisanya (48%) dalam kategori sedang; dan (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 44% variansi yang terjadi pada kinerja guru dapat dijelaskan oleh kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan 56% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

12. Jurnal ini ditulis oleh, Era Kurnia Ningsih, Happy Fitria, Yessi Fitriani<sup>3</sup>, SD Negeri 1 Kemang, Sanga Desa, Universitas PGRI Palembang, yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Konsep Diri Terhadap Kinerja Guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan konsep diri terhadap kinerja guru SMP/MTs Negeri dan Swasta di kecamatan Sanga Desa. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi penelitian sebanyak 132 orang yaitu guru PNS, guru tidak tetap, dan guru honorer di SMP/MTs negeri dan swasta di Kecamatan Sanga Desa. Sampel penelitian sebanyak 99 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah cluster sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data analisis menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kompetensi profesional guru SMP/MTs negeri dan swasta di kecamatan Sanga Desa; (2) konsep diri berpengaruh signifikan terhadap kompetensi profesional guru SMP/MTs negeri dan swasta di kecamatan Sanga Desa; dan (3) kepemimpinan kepala sekolah dan konsep diri secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kompetensi profesional guru SMP/MTs negeri dan swasta di kecamatan Sanga Desa.
13. Jurnal ini ditulis oleh, Afroh Nailil Hikmah, Fadillah Wirjaza Putri. Fakultas Tarbiyah, Institut Agama Islam Negeri Sorong. dengan Judul, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sd al-irsyad kota sorong.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) deskriptif implementasi fungsi kepemimpinan secara deskriptif kepala sekolah; 2) deskriptif kinerja guru melalui kompetensi guru; 3) itu pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Al-Irsyad Sekolah, Kota Sorong. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan populasi dari seluruh guru di SD Al-Irsyad yang berjumlah 30 orang guru. Pengambilan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel non-probabilitas dan sampel jenuh. Data dikumpulkan oleh penyebaran kuesioner kemudian dianalisis dengan analisis deskriptif dan linier sederhana analisis regresi. Hasil penelitian menyatakan bahwa 1) kepala sekolah melaksanakan fungsi kepemimpinan dalam kategori baik yaitu 76,7%; 2) kinerja guru SD AlIrsyad berada pada kategori sedang yaitu sebesar 59,8%; 3) Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD Al-Irsyad Sorong Kota. Jadi dapat disimpulkan semakin baik kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya fungsinya maka kinerja guru akan meningkat.

14. Jurnal ini ditulis oleh, Herry, Bukman Lian, Yessi Fitriani. SMA PGRI 2 Palembang, Universitas PGRI Palembang. Yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Guru terhadap Kinerja Profesional Guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Guru mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Profesional Guru SMP PGRI 1 Palembang. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMP PGRI 1 Palembang yang berjumlah 30



orang. Metode yang digunakan teknik analisis deskriptif dan regresi Linier berganda. Dari hasil uji analisis menunjukkan bahwa, 1) Ada pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja profesional guru SMP PGRI 1 Palembang. 2) Ada pengaruh positif antara komitmen guru dengan kinerja profesional guru SMP PGRI 1 Palembang. 3) Ada pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru secara bersama-sama terhadap kinerja profesional guru SMP PGRI 1 Palembang.

15. Jurnal ini ditulis oleh, Ria Diana, Muhammad Kristiawan, Dessy Wardiah. Universitas PGRI Palembang. Yang berjudul, Pengaruh Kepemimpinan dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pembelajaran, Penelitian ini bertujuan untuk Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pembelajaran. Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri se-Kecamatan Muaradua. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain determinasi menggunakan desain penelitian ex post facto. Sampel dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh guru SMP Negeri se-Kecamatan Muaradua yang berjumlah 94 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, dokumentasi dan observasi. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif dan regresi berganda. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap mutu pembelajaran. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru merupakan variabel intervening yang penting dalam upaya mendorong peningkatan mutu pembelajaran.

16. Jurnal ini ditulis oleh, Asep Ahmad Rifa'i, Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Galuh, yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru, – Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi yang baik diharapkan akan meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru akan menjadi optimal, bila diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik kepala sekolah, iklim organisasi sekolah, guru, dan karyawan maupun anak didik. Pemimpin transformasional pada dasarnya memiliki totalitas perhatian dan selalu berusaha membantu dan mendukung keberhasilan para pengikutnya. Tentu saja semua perhatian dan totalitas yang diberikan pemimpin transformasional tidak akan berarti tanpa adanya komitmen bersama dari masing-masing pribadi pengikut. Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui: 1) Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. 2) Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru. 3) Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya kerja terhadap kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan tesis ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Unit analisis adalah guru dengan jumlah responden 56 orang. Pengolahan data statistic menggunakan SPSS 17.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru. Ini berarti semakin efektif kepemimpinan transformasional kepala sekolah, maka semakin meningkat

kinerja guru; 2) Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Ini berarti semakin kondusif budaya kerja, maka semakin meningkat kinerja guru; 3) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Ini berarti semakin efektif gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan semakin kondusif budaya kerja sekolah, maka semakin meningkat kinerja guru.

17. Jurnal ini ditulis oleh, Ida Royani, Happy Fitria, Rohana. PAUD Amallida Mulia Banyuasin, Universitas PGRI Palembang, yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala PAUD dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru. Penelitian dilaksanakan di 19 lembaga PAUD yang ada di Kecamatan Sembawa Kabupaten Banyuasin. Penelitian dilaksanakan sejak bulan Januari sampai dengan Juli 2020. Jenis Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Asumsi dari penelitian kuantitatif bahwa fakta-fakta dari objek riset memiliki realitas objektif, dan variabel-variabel dapat diidentifikasi dan hubungan-hubungannya dapat diukur. Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Tim Universitas PGRI Palembang, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala PAUD dan kompetensi guru terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Sembawa Kabupaten Banyuasin. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden penelitian. Hasil pengisian kuesioner

dianalisis dengan analisis regresi berganda melalui uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Populasi penelitian adalah 87 orang guru PAUD di Kecamatan Sembawa. Sampel penelitian adalah 57 guru PAUD di Kecamatan Sembawa. Hasil penelitian menemukan bahwa: 1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala PAUD terhadap kinerja guru; 2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru; 3) terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan kepala PAUD dan kompetensi guru terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Sembawa Kabupaten Banyuasin.

18. Jurnal ini di tulis oleh, Ida Royani, Happy Fitria, Rohana. PAUD Amallida Mulia Banyuasin, Universitas PGRI Palembang, yang berjudul, Pengaruh Kepemimpinan Kepala PAUD dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala PAUD dan kompetensi guru terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Sembawa Kabupaten Banyuasin. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden penelitian. Hasil pengisian kuesioner dianalisis dengan analisis regresi berganda melalui uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Populasi penelitian adalah 87 orang guru PAUD di Kecamatan Sembawa. Sampel penelitian adalah 57 guru PAUD di Kecamatan Sembawa. Hasil penelitian menemukan bahwa: 1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala PAUD terhadap kinerja guru; 2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru; 3)

terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan kepala PAUD dan kompetensi guru terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Sembawa Kabupaten Banyuasin. Berdasarkan uji koefisien determinasi dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa 50,9% dari kinerja guru-guru PAUD di kecamatan Sembawa dapat dijelaskan oleh kepemimpinan kepala PAUD dan kompetensi guru. Hasil analisis yang dilakukan masih terdapat sebesar 49,1% variasi yang terjadi pada kinerja guru dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain disamping kepemimpinan kepala PAUD dan kompetensi guru yang tidak dianalisis dalam penelitian ini, seperti motivasi guru, kompensasi, ketersediaan sarana prasarana pendukung yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran, dan lain-lain.

19. Jurnal ini di tulis oleh, Ivan Fanani Qomusuddin dan Ubun Bunyamin, STIT At-Taqwa Ciparay Bandung dan SDN Pasir Biru Sumedang, Indonesia, yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah Dan Kompetensi guru terhadap Kinerja, Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja Guru, pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja Guru, dan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru secara bersama-sama terhadap kinerja Guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 Kecamatan Rancakalong Sumedang sebanyak 102 guru. Sampel yang diambil secara cluster random sampling sebanyak 82 guru. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket. Analisis hasil penelitian menggunakan statistik deskriptif, korelasi dan regresi sederhana dan berganda

dengan menggunakan SPSS Windows Version 20. Hasil penelitian membuktikan bahwa pertama, ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Gugus 1 SDN se-Kecamatan Rancakalong Sumedang. Besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 18,2% sisanya sebesar 81,8% ditentukan variabel yang lain. Kedua ada pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di Gugus 1 SDN se-Kecamatan Rancakalong Sumedang. Besarnya pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru sebesar 19,4% sisanya sebesar 80,6% ditentukan variabel yang lain. Dan ketiga, ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru secara bersama-sama sebesar 22,3%, hal ini berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja guru Gugus 1 SDN se- Kecamatan Rancakalong Sumedang sebesar 22,3% dan sisanya sebesar 77,7% ditentukan variabel yang lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

20. Jurnal ini di tulis oleh, Sangkot Idris Ritonga<sup>1</sup>, Wahyu Azhar Ritonga, Syafaruddin, Ali Mukti Tanjung, dan M.Ali Musri, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Pendidikan Matematika, Universitas Al Washliyah Labuhanbatu, Kabupaten Labuhanbatu, Sumatera Utara, Indonesia.yang berjudul, Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru pada Smks Harapan Al- Washliyah Sigambal Kabupaten Labuhanbatu. Yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru pada Smks Harapan Al-Washliyah Sigambal Kabupaten Labuhanbatu.

Dengan permasalahan Penelitian besar pengaruh Kepemimpinan yang tercerminkan dalam dimensi Pemotivasian, Pengembangan, Afiliasi, dan Partisipatif. Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah dalam dimensi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi yang berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMKS Harapan Al- Washliyah Sigambal Kabupaten Labuhanbatu. Metode penelitian untuk memperoleh data empirik yang diperlukan dalam penelitian inidilakukan dengan menggunakan metode survei eksplanasi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui komunikasi tidak langsung dengan menggunakan instrument angket bersifat tertutup dengan menggunakan model likert yang dimodifikasi dengan skala lima. Teknik tersebut didukung dengan wawancara guna melengkapi data yang tidak terakomodasi oleh instrument angket dengan populasi dan sampel penelitian dalam bentuk sensus guru dan komite SMKS Harapan Al-Washliyah Sigambal Kabupaten Labuhanbatu yang berjumlah 43 orang. analisis data yang digunakan adalah model analisis jalur (part analysis models) dengan uji statistika adalah uji-t dan uji-f dengan bantuan SPSS for windows. Hasil penelitian diperoleh besarnya pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru pada SMKS Harapan Al-Washliyah Sigambal Kabupaten Labuhanbatu ditunjukkan oleh hasil penelitian yang tinggi 30.56%, tingginya kepemimpinan kepala sekolah membawa implikasi yang positif terhadap kinerja guru pada SMKS Harapan Al-Washliyah Sigambal Kabupaten Labuhanbatu ini tidak hanya dipengaruhi oleh

faktor kepemimpinan kepala sekolah saja, ada faktor lain (epsilon) yang tidak dikaji dalam penelitian ini selain kepemimpinan kepala sekolah. Besarnya pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMKS Harapan Al-Washliyah Sigambal Kabupaten Labuhanbatu ditunjukkan oleh hasil penelitian 58.29% yang tinggi membawa implikasi yang sedang terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru pada SMKS Harapan Al-Washliyah Sigambal Kabupaten Labuhanbatu ditunjukkan oleh hasil penelitian 88.85% bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi kepala sekolah membawa implikasi yang baik terhadap kinerja guru. Namun demikian kinerja guru SMKS Harapan Al-Washliyah Sigambal Kabupaten Labuhanbatu ini tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi kepala sekolah saja, ada 11.15% faktor lain (epsilon) yang juga berpengaruh, seperti manajemen sumber daya manusia dan disiplin kerja.

21. Jurnal ini di tulis oleh, Asma'ul Husnah, Edi Harapan, Rohana. SMA Negeri 1 Sekayu, Musi Banyuasin, Sumatera Selatan, Indonesia, Universitas PGRI Palembang, Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Guru dalam Melaksanakan Tugas. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap komitmen guru dalam melaksanakan tugas. Penelitian ini dilakukan pada sekolah menengah atas negeri (SMAN) di Kota Sekayu, Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini



menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian yaitu 115 guru di lima SMA Negeri di Kota Sekayu yang dipilih dengan teknik simple random sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran angket. Data yang terkumpul dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan program SPSS 25 for windows yang dilakukan dalam tiga tahap, yaitu analisis deskriptif, analisis asosiatif, dan analisis koefisien determinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru dengan nilai koefisien sebesar 0,438, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru dengan nilai koefisien sebesar 0,506, dan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru dalam melaksanakan tugas dengan nilai koefisien sebesar 0,584. Hasil penelitian ini diharapkan mampu mendorong peningkatan kepemimpinan kepala sekolah dan pengembangan budaya organisasi guna mengoptimalkan komitmen guru dalam melaksanakan tugas.

22. Jurnal ini di tulis oleh, Gusma Gabe Sahara Siregar Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi,Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Sumatera Utara, Indonesia. yang berjudul, pengaruh Kepemimpina Kepala Sekolah, Peran Kumite Sekolah Dan kinerja Guru terhadap Efektivitas Manajemen Berbasis Sekolah di MAN kota. Gusma Gabe Sahara Siregar Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi,Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) akan berlangsung secara efektif dan efisien apabila didukung oleh sumber daya manusia yang profesional, termasuk kepala sekolah, guru dan pegawai. Selain itu MBS juga didukung oleh dana yang cukup, sarana dan prasarana yang lengkap serta dukungan yang tinggi dari masyarakat. Pendukung-pendukung tersebut pada kenyataannya masih banyak yang belum memadai, sehingga efektivitas manajemen berbasis sekolah masih jauh dari yang diharapkan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas MBS, pengaruh peran komite sekolah terhadap efektivitas MBS, pengaruh kinerja guru terhadap efektivitas MBS dan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah secara bersama – sama dengan peran komite sekolah dan kinerja guru terhadap efektivitas MBS. Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Populasinya berjumlah 162 orang yaitu guru yang berstatus ASN di MAN 1, MAN 2 dan MAN 3 Kota Medan. Sampel penelitian berjumlah 111 orang, ditentukan dengan memanfaatkan tabel Krejcie. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas MBS yaitu sebesar 14,9%; terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh peran komite sekolah terhadap efektivitas MBS yaitu sebesar 18,7%; terdapat pengaruh positif dan signifikan kinerja guru terhadap efektivitas MBS yaitu 24,1% dan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, peran komite sekolah dan kinerja guru secara simultan terhadap efektivitas MBS yaitu sebesar 30%

23. Jurnal ini di tulis oleh, Nela Seriyanti, Syarwani Ahmad, Destiniar, SMA Negeri 1 Sirah Pulau Padang, Universitas PGRI Palembang, yang berjudul, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan peran komite sekolah terhadap keberhasilan manajemen berbasis sekolah, Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan komite sekolah secara bersama-sama terhadap keberhasilan manajemen berbasis sekolah di SMA Negeri 1 Sirah Pulau Padang. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Data analisis] menggunakan regresi Linier, korelasi parsial dan korelasi berganda. Penelitian hasil penelitian dapat disimpulkan; 1) terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap manajemen berbasis sekolah di SMA Negeri 1 Sirah Pulau Padang; 2) terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara peran komite sekolah terhadap manajemen berbasis sekolah di SMA Negeri 1 Sirah Pulau Padang; 3) pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan kepala sekolah dan peran komite sekolah terhadap keberhasilan manajemen berbasis sekolah di SMA Negeri 1 Sirah Pulau Padang. Implikasi dari penelitian adalah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan komite sekolah harus diperhatikan dalam meningkatkan manajemen berbasis sekolah agar tujuan pendidikan akan tercapai secara optimal.
24. Jurnal ini di tulis oleh, Evip Sophia, Evipsofia@gmail.com. Yang berjudul, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri Gugus 2 Kecamatan Tannjungsari. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala

Sekolah dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus II Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi adalah seluruh Sekolah Dasar Negeri Gugus II Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang sebanyak 105 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan angket melalui penyebaran kuesioner. Analisis hasil penelitian menggunakan statistik deskriptif, korelasi dan regresi sederhana dan berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian membuktikan bahwa: 1) terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Gugus II SDN se-Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang, Besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 43,2% sisanya sebesar 56,80% ditentukan variabel lain; 2) terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di Gugus II SDN se-Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang, Besarnya pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru sebesar 52,10% sisanya sebesar 47,90% ditentukan variabel lain; dan 3) terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru secara bersama-sama sebesar 75,9%, hal ini berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja guru di Gugus II se-Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang sebesar 75,9% dan sisanya sebesar 24,10% ditentukan variabel lain yang tidak diteliti.

25. Jurnal ini di tulis oleh, Dine Trio Ratnasari, Udin Syaefudin Saud, Mubiar Agustin, Johar Permana, Universitas Pendidikan Indonesia Indonesia<sup>1</sup>, STKIP

Setiabudhi Indonesia. Yang berjudul, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar. Untuk meningkatkan standar sistem pendidikan secara keseluruhan, seorang kepala sekolah harus mampu meningkatkan kinerja anggota stafnya. Ada beberapa hal yang dapat berdampak pada kinerja seseorang, dan administrator sekolah harus mampu memberikan pengaruh yang memotivasi guru untuk melaksanakan tanggung jawab mereka secara efisien dalam rangka meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dasar terhadap kinerja mengajar guru sekolah dasar serta dampaknya terhadap kualitas sekolah secara keseluruhan di kabupaten Lebak-Banten. Sebuah metodologi kuantitatif digunakan selama penyelidikan ini. Sampel penelitian ini adalah guru SD Negeri di Kabupaten Lebak. Besar sampel ditentukan dengan bantuan rumus Slovin, dan ditentukan 100 guru yang akan diperoleh dari total 775 guru SD negeri di Kabupaten Lebak. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner untuk mengevaluasi kepemimpinan kepala sekolah dan efektivitas guru. Analisis regresi dilakukan dengan bantuan SPSS, dilakukan terhadap data yang digunakan. Telah ditentukan melalui proses pengujian hipotesis penelitian 1 bahwa H0 benar dan H1 salah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak berdampak langsung terhadap efektivitas mengajar guru. Menurut hasil penelitian pengujian hipotesis 2, H0 harus diabaikan dan H1 harus diterima.

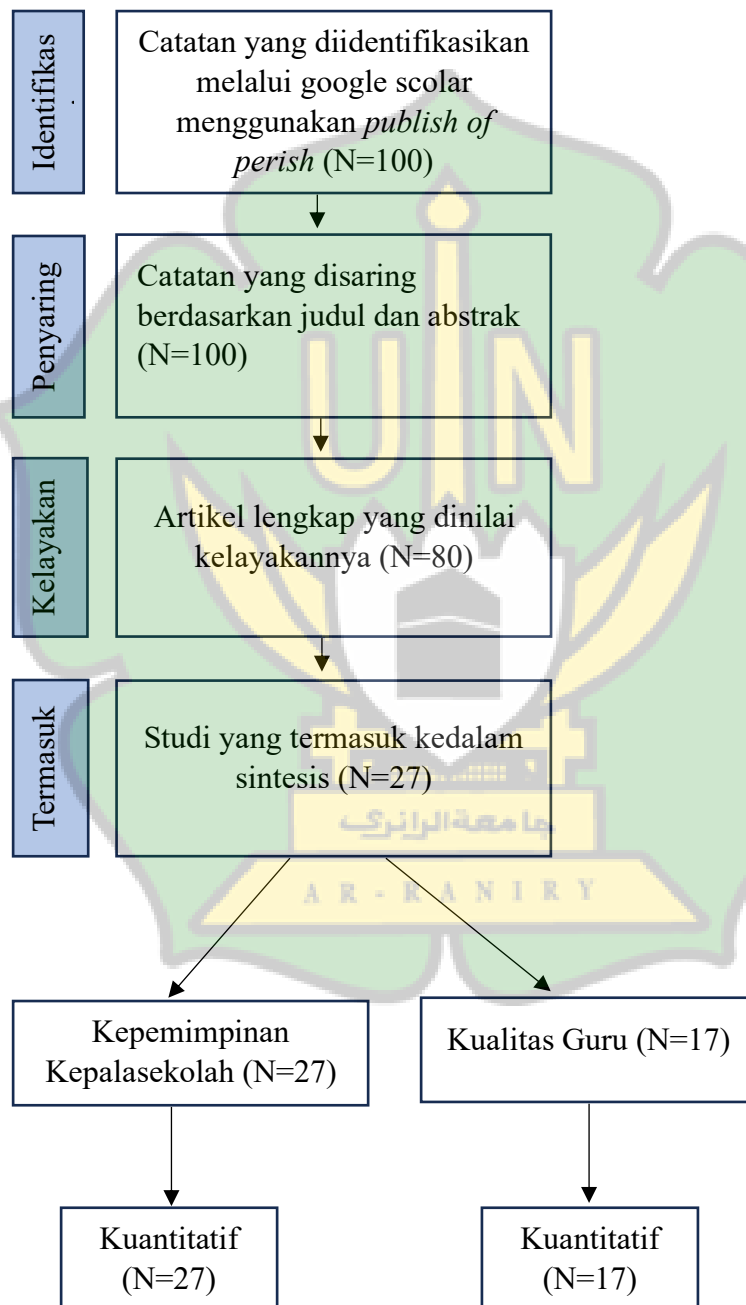
Akibatnya, dapat dikatakan bahwa kinerja guru di kelas secara langsung dipengaruhi oleh motivasi.

26. Jurnal ini di tulis oleh, Markus Wilmar Fau, Sarmini, Siti Aisyah, Magister Pendidikan Dasar Universitas Terbuka, Universitas Terbuka. Yang berjudul, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Charitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap guru kinerja di yayasan pendidikan Charitas. Variabel yang diteliti adalah kepemimpinan gaya (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah a pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Pengambilan sampel menggunakan stratified random sampling sebanyak 53 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisisnya menggunakan statistik deskriptif, dan statistik inferensial dengan regresi linier berganda. Dari hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan kinerja (Y) = 35,003 – 0,060X1 + 0,674X2. Dari hasil yang berlipat ganda analisis regresi dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja mempunyai nilai yang lebih besar mempengaruhi kinerja karyawan. Dari hasil uji F diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $15,492 > 2,77$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja, secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru di Charitas Education Dasar. Dari hasil uji t dapat disimpulkan motivasi kerja variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 sedangkan

gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil analisis koefisien determinasi sebesar 0,362 atau 36,2% pada variabel gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja dapat menjelaskan variasi variabel kinerja, sedangkan sisanya sebesar 63,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

27. Jurnal ini di tulis oleh, emilia febriyanti, muhammad amri, baharuddin, danial rahman. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar Indonesia, Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Chaeriyah Mamuju Indonesia. Yang berjudul, PENGARUH kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain ex post facto. Populasi penelitian berjumlah 102 orang guru dengan teknik penentuan sampel menggunakan simple random yang ditentukan sebesar 50% dari populasi diperoleh 51 orang guru. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah menyebar angket/kuesioner. Data yang diperoleh kemudian dianalisis melalui analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda kemudian menguji koefisien determinasinya. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh guru di MTs Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone ditentukan oleh kepemimpinan kepala

madrasah dan motivasi kerjanya. Dengan demikian, kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja perlu ditingkatkan agar semakin berkontribusi positif terhadap kinerja guru.





Item pelaporan diatas menunjukan metode penelitaian dilakukan menggunakan metode kuantitatif. Tidak ada yang menggunakan metode kualitatif. Pada konsep artikel atau jurnal kepemimpinan kepala sekolah dan kualitas guru . pada teori dalam jurnal membahas tentang kepemimpinan, motivasi, dan kinerja.

## **B. Landasan Teori**

### **a. Kepemimpinan Efektif**

Kepemimpinan yang efektif adalah kemampuan yang memungkinkan orang lain berkarya seperti kemampuan pemimpin dan sekaligus mereka menganggap bahwa inilah cara untuk memenuhi kebutuhan mereka. Jadi kepemimpinan efektif ini tidak berarti tidak berhasil tetapi keberhasilan itu adalah usaha semua pihak baik pemimpin maupun yang dipimpin. Pemikiran kepemimpinan efektif ini berkembang sesuai dengan munculnya teori organisasi Neo Klasik yang dipelopori oleh “Human Relations Movement” tahun 1930. Dasarnya eksistensi atau keberadaan orang dalam organisasi dianggap sama dan manusia dihargai sebagai manusia. Artinya setiap orang dianggap teman sekerja dan mampu mengambil risiko dalam berprestasi melahirkan inovasi baru. Akibatnya kepemimpinan efektif ini menimbulkan kepuasan kerja dan perasaan memiliki organisasi (a sense of belongingness) sehingga semua pihak terlibat dalam organisasi. Dalam organisasi Negara dan Niaga, kepemimpinan yang efektif ini adalah kepemimpinan yang berhasil menjalankan peranannya sebagai pemimpin yang ditandai dengan kepuasan kerja meningkat dalam arti tidak/minim terjadi keluhan,

sabotase, stress, perpindahan (turn over), atau pelayanan kepada masyarakat pengguna jasa meningkat.<sup>9</sup>

Sebenarnya ada empat jenis kepemimpinan yang paling sering diterapkan, yaitu kepemimpinan yang demokratis, kepemimpinan yang otokratis, kepemimpinan yang bersifat afiliatif, dan kepemimpinan yang visioner. Namun, apa pun jenis kepemimpinan yang diterapkan dalam bisnis, pemimpin yang efektif memiliki sifat-sifat yang dapat berkontribusi terhadap berkembangnya suatu Bisnis. Ada lima sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, di antaranya sebagai berikut :Seorang pemimpin yang efektif harus terus berinovasi dalam membangun suatu nilai dan penerapan dalam bisnis, tidak terus berpaku pada cara-cara yang konvensional.

1. Seorang pemimpin yang efektif harus menginspirasi dan memotivasi semua orang dalam perusahaan untuk mencapai visi yang ingin dituju bersama.
2. Seorang pemimpin harus bisa menjadi teladan yang baik bagi para pekerjanya. Hal ini memotivasi para karyawan untuk ingin terus meningkatkan kemampuan dan kinerja dalam diri mereka.
3. Seorang pemimpin yang efektif harus memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi dan mampu memahami perasaan dalam diri tiap pekerjanya. Pemimpin yang efektif harus menghargai perasaan para anggotanya dan membangun hubungan yang baik dengan mereka.

---

<sup>9</sup> Chritian gamas, kepemimpinan yang berhasil dan kepemimpinan yang efektif, 18 agustus 2021

4. Pemimpin yang efektif memungkinkan para anggotanya untuk bertindak dengan memberikan akses terhadap informasi dan memberdayakan para pekerjanya untuk bekerja dengan seluruh kemampuan yang mereka miliki.<sup>10</sup>

**b. Karakter pemimpin yang Efektif**



Menjadi pemimpin dengan keterampilan komunikasi yang baik, tentu memiliki karakter tersendiri. Berikut karakter dari pemimpin yang efektif dalam penerapan keterampilan komunikasinya:

1. Memiliki kemampuan memengaruhi orang lain

“Kepemimpinan adalah tentang memengaruhi orang,” Kirstin Lynde, pendiri perusahaan pengembangan kepemimpinan Catalyze Associates. Memengaruhi orang lain sama halnya dengan membangun kepercayaan antar rekan kerja. Fokus pada pemahaman motivasi mereka dan dorong untuk memberikan

<sup>10</sup> Dr. Joseph Teguh Santoso, M.Kom, sikap kepemimpinan yang efektif dalam membangun perusahaan, 18 November 2021

pendapatnya. Pemimpin kemudian dapat menggunakan pengetahuan itu untuk membuat perubahan dan menunjukkan bahwa suara rekan kerja sangat penting.

## 2. Memiliki transparansi dengan Batasan

Bagian dari membangun kepercayaan adalah menjadi transparan. Semakin terbuka seorang pemimpin tentang tujuan dan tantangan organisasi, semakin mudah bagi karyawan untuk memahami peran mereka dan bagaimana dapat berkontribusi secara individu bagi keberhasilan perusahaan. Kesamaan nilai dan tujuan itu kemudian diterjemahkan ke dalam tingkat keterlibatan karyawan yang lebih tinggi. Sementara transparansi sering dimaksudkan untuk mempromosikan kolaborasi, berbagi pengetahuan, dan akuntabilitas, terlalu banyak dapat memiliki efek sebaliknya, menurut Ethan Bernstein, seorang profesor perilaku organisasi di Harvard Business School. “Ruang kerja terbuka yang luas dan banyak data real-time tentang bagaimana individu menghabiskan waktu mereka dapat membuat karyawan merasa terbuka dan rentan,” tulis Bernstein di Harvard Business Review. Bernstein mendorong untuk menyeimbangkan transparansi dengan privasi dan menetapkan berbagai jenis batasan untuk terus bereksperimen dan mendorong kolaborasi.

## 3. Mendorong pengambilan risiko dan inovasi

Eksperimen sangat penting untuk membangun dan mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan. Para pemimpin hebat menyadari hal ini dan mendorong pengambilan risiko dan inovasi dalam organisasinya. Dengan menciptakan budaya belajar dari kegagalan, karyawan lebih berani menguji teori atau

mengajukan ide-ide baru. Karyawan melihat kreativitas itu tetap dihargai. Bagi beberapa perusahaan, mereka tak lupa memberikan bonus bagi karyawannya yang mampu mengeluarkan ide dan inovasi baru bagi perusahaan. Namun demikian, tak sedikit perusahaan yang hanya berani mengambil posisi aman. Terobosan besar tidak terjadi ketika perusahaan bermain aman dan tidak berani mengambil risiko. Jika berniat baik, kegagalan seringkali menjadi pelajaran bisnis yang berharga.

#### 4. Memiliki nilai etika dan integritas

Dalam sebuah survei oleh perusahaan konsultan Robert Half, 75 persen karyawan menempatkan “integritas” sebagai atribut paling penting dari seorang pemimpin. Dalam survei terpisah oleh Sunnie Giles, pencipta Quantum Leadership, 67 persen responden menilai “standar moral yang tinggi” sebagai kompetensi kepemimpinan yang paling penting. “Seorang pemimpin dengan standar etika yang tinggi menyampaikan komitmen terhadap keadilan, menanamkan keyakinan bahwa mereka dan karyawan akan menghormati aturan main,” tulis Giles dalam *Harvard Business Review*. Karyawan ingin merasa aman di lingkungan kerja dan tahu bahwa manajer mereka akan membela, memperlakukan dengan adil, dan, pada akhirnya, melakukan apa yang benar untuk bisnis. Sebagai seorang pemimpin, penting untuk bertindak dengan integritas, baik untuk membangun kepercayaan di dalam tim maupun untuk menciptakan perilaku teladan bagi orang lain dalam organisasi.

#### 5. Bertindak tegas

Dalam lingkungan bisnis yang kompleks dan cepat berubah, menurut laporan dari Harvard Business Publishing, pemimpin yang efektif perlu membuat keputusan strategis dengan cepat, bahkan sebelum informasi definitif tersedia. Pemimpin harus memiliki gambaran besar tentang organisasi untuk menyeimbangkan peluang yang muncul dengan tujuan dan sasaran jangka panjang. Setelah pemimpin membuat keputusan, karyawan sebaiknya bisa mematuhi pilihan yang diambil, kecuali ada alasan kuat untuk mengalihkan fokus. Tujuan pemimpin adalah untuk memajukan organisasi, tetapi itu tidak akan terjadi jika pemimpin tidak mengambil keputusan dengan ragu-ragu.

6. Selaraskan kenyataan yang sulit dengan optimism

Setiap keputusan yang diambil pemimpin, tidak terlepas dari adanya konsekuensi kegagalan. Akan ada saat-saat ketika pemimpin bertemu dengan kegagalan. Saat kejadian itu terjadi, pemimpin mengambil tindakan untuk melatih ketahanan. “Menahan kemunduran sambil mempertahankan kemampuan untuk menunjukkan kepada orang lain cara untuk maju adalah ujian kepemimpinan yang sesungguhnya,” kata Dekan Harvard Business School Nitin Nohria kepada Working Knowledge. Pemimpin yang efektif tidak menghindari kenyataan yang sulit. Sebaliknya, mereka bertanggung jawab atas keputusannya, mempertahankan optimisme, dan fokus untuk memetakan tindakan baru. Mereka

juga membantu orang lain mengatasi perubahan organisasi dan mengatasi masalah dengan cepat, sehingga masalah tidak memburuk dan meningkat.<sup>11</sup>

### c. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan untuk menggerakkan sumber daya yang ada pada pada suatu sekolah yang akan digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kepala sekolah merupakan hal yang sangat penting didalam manajemen sekolah. Kepemimpinan berkaitan dengan masalah sekolah di dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif.<sup>12</sup>

Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja gurudengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap guru, baik sebai individu maupun sebai kelompok. Menurut Sutisna Kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompokdalam usaha kearah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu.<sup>13</sup>

Menurut Soepardi dalam E Mulyasa menjelaskan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggerakkan, memengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang dah bahkan menghukum, serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media

<sup>11</sup> Vindiasari Yunizha, Karakteristik Pemimpin yang Efektif. 3 maret 2022

<sup>12</sup> M. Rio harits Ikhsandi, Zaka Hadikusuma Ramadan, kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kenerja guru sekolah dasar, Tahun 2021

<sup>13</sup> E. Mulyasa, manjemen berbasis sekolah, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011)

manajemen mau bekerja dalam rangkamencaapai tujuan administrasi secara efektif dan efesien.<sup>14</sup>

Menurut Uhar Saputra, Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, yang berarti untuk mencaapat tujuan yang ditetapkan. Dalam mempengaruhi orang lain, pemimpin dapat melakukannya melalui pemotivasian yang dapat menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai dengan yang diinginkan dilakukan oleh pemimpin. Interraksi yang terjadi merupakan suatu bentuk kegiatanyang dapat berpengaruh dan mampengaruhi pada yang di pimpin. Oleh karena itu, kepemimpinan menjadi hal yang pentingterutama dalam konteks organisasi, sebab kualitas pengaruh, yang diterima anggota organisasi akan berdampak pada kinerja organisasi.<sup>15</sup>

Menurut Syaiful Sagala, Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan menterjemahkan kegiatan kegiatan para anggota atau pengikutyang menekankan pada tujuan dan sasaran organisasi melalui kegiatan memberimotivas, memelihara hubungan kerja sama yang baik dengan anggota, dan memberi dukungan pada kelompok kelompok diluar organisasi dan didalam organisasi.<sup>16</sup>

Defenisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memoivasi perilaku pengikut un tuk mencaapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya,. Selain itu juga

---

<sup>14</sup> Edy Sutrisno, manajemen sumber daya manusia, ( Jakarta: prenada media group, 2009)

<sup>15</sup> Uhar Saputra, Administrasi Pendidikan, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2012)

<sup>16</sup> Syaiful Sagala, Administrasi Pendidikan Kontemporer, (Bandung: Alfabeta, 2012)



memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dengan dukungan dan kerja sama dari orang-orang luar kelompok atau organisasi.<sup>17</sup>

Kepala Sekolah tidak hanya memiliki jabatan sebagai pemimpin institusi Pendidikan, tetapi disamping jabatan tersebut Kepala Sekolah memiliki peran signifikan untuk kemajuan sekolah dengan melakukan berbagai kebijakan-kebijakan yang ditetapkan. Rolan S. Bart dalam buku Uhar Saputra menyatakan bahwa kepala sekolah merupakan kunci sekolah yang baik dan berkualitas, faktor potensial penentu iklim sekolah, serta sebagai pendorong bagi pertumbuhan para guru .<sup>18</sup>

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah adalah kemampuan Kepala Sekolah dalam memimpin para bawahannya (guru, staf, peserta didik dan komponen sekolah lainnya) untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan pendidikan. Sebagai pemimpin pendidikan, Kepala Sekolah harus dapat memimpin suatu sekolah secara efektif, artinya Kepala Sekolah tidak hanya berfokus pada sekolah saja, tanpa memperhatikan bawahan. Sebab, kepemimpinan sekolah yang efektif adalah berfokus pada keduanya, tentunya hal ini juga harus disesuaikan dengan kondisi atau situasi yang ada di sekolah tersebut. Sehingga Kepala Sekolah dapat

---

<sup>17</sup> Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012

<sup>18</sup> Uhar Saputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Aditama, 2010)

menjalankan tugasnya dengan baik dan para guru dapat menjalankan tugasnya di sekolah dengan senang hati karena iklim kerja yang menyenangkan.

#### **d. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepala Sekolah memiliki fungsi-fungsi tersendiri dalam menjalankan tugasnya.

Menurut E. Mulyasa terdapat tujuh fungsi utama kepala sekolah, yaitu:

##### **1. Kepala Sekolah Sebagai Edukator (Pendidik)**

Kepala Sekolah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran di sekolahnya tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar dapat berjalan efektif dan efisien.

##### **2. Kepala Sekolah Sebagai Manager**

Dalam hal ini, Kepala Sekolah seyogyanya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah, seperti kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain.

##### **3. Kepala Sekolah Sebagai Administrator**

Seberapa besar sekolah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi guru tentunya akan mempengaruhi terhadap tingkat kompetensi para gurunya.

Oleh karena itu Kepala Sekolah seyogyanya dapat mengalokasikan anggaran yang memadai bagi upaya peningkatan kompetensi guru.

#### 4. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala Kepala Sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama untuk pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan untuk keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Dari hasil supervise ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulan dalam melaksanakan pembelajaran.

#### 5. Kepala Sekolah sebagai Leader (Pemimpin)

Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, seorang Kepala Sekolah dapat menerapkan dua gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia secara tepat dan fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada.

#### 6. Kepala Sekolah Sebagai Inovator

Kepala Sekolah sebagai innovator akan tercermin dari cara ia melakukan pekerjaan secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, objektif, pragmatis, dan keteladanan.

## 7. Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Sebagai motivator, Kepala Sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

### a. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

Peranan Kepala Sekolah sangat penting bagi guru-guru dan peserta didik. Pada umumnya Kepala Sekolah memiliki tanggung jawab sebagai pemimpin di bidang pengajaran, pengembangan kurikulum, administrasi kesiswaan, administrasi personalia staf, hubungan masyarakat, administrasi school plant, dan perlengkapan serta organisasi sekolah. Dalam memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar, Kepala Sekolah merupakan kunci keberhasilan yang harus menaruh perhatian tentang apa yang terjadi pada peserta didik di sekolah dan apa yang dipikirkan orang tua dan masyarakat tentang sekolah. Cara kerja Kepala Sekolah dan cara ia memandang peranannya dipengaruhi oleh kepribadiannya, persiapan dan pengalaman profesionalnya, serta ketetapan yang dibuat oleh sekolah, mengenai peranan Kepala Sekolah di bidang pengajaran.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> E. Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007)

Menurut Ngalim Purwanto, bahwa seorang Kepala Sekolah mempunyai sepuluh macam peranan, yaitu: “sebagai pelaksana, perencana, seorang ahli, mengawasi hubungan antara anggota-anggota, mewakili kelompok, bertindak sebagai pemberi ganjaran, bertindak sebagai wasit, pemegang tanggung jawab, sebagai seorang pencipta, dan sebagai seorang ayah.”<sup>20</sup>

### **b. Tugas dan Tanggung jawab kepala Sekolah**

Kepala Sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 Th. 1990 bahwa Kepala Sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasaran.<sup>21</sup>

Menurut Dirawat, tugas dan tanggung jawab Kepala Sekolah dapat digolongkan kepada dua bidang, yaitu:

#### **a. Tugas Kepala Sekolah Dalam Bidang Administrasi**

Dapat digolongkan menjadi enam bidang yaitu:

#### **b. Pengelolaan pembelajaran**

Pengelolaan pembelajaran ini merupakan dasar kegiatan dalam melaksanakan tugas pokok.

<sup>20</sup> Ngalim Purwanto, Administrasi dan Supervisi Pendidikan, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002)

<sup>21</sup> E Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002)

#### G. Pengelolaan Kepegawaian

Termasuk dalam bidang ini yaitu menyelenggarakan urusan-urusan yang berhubungan dengan penyeleksian, pengangkatan kenaikan pangkat, cuti, perpindahan dan pemberhentian anggota staf sekolah, pembagian tugas-tugas di kalangan anggota staf sekolah, masalah jaminan kesehatan dan ekonomi, penciptaan hubungan kerja yang tepat dan menyenangkan, masalah penerapan kode etik jabatan.

#### H. Pengelolaan Peserta Didik

Dalam bidang ini kegiatan yang nampak adalah perencanaan dan penyelenggaraan peserta didik baru, pembagian peserta didik atas tingkat-tingkat, kelas-kelas atau kelompok-kelompok (grouping), perpindahan dan keluar masuknya peserta didik (mutasi), penyelenggaraan pelayanan khusus (special service) bagi peserta didik, mengatur penyelenggaraan dan aktivitas pengajaran, penyelenggaraan testing dan kegiatan evaluasi, mempersiapkan laporan tentang kemajuan masalah disiplin peserta didik, pengaturan organisasi peserta didik, masalah absensi, dan sebagainya.

#### I. Pengelolaan gedung dan halaman

Pengelolaan ini menyangkut usaha-usaha perencanaan dan pengadaan, inventarisasi, pengaturan pemakaian, pemeliharaan, rehabilitasi perlengkapan dan alat-alat material sekolah, keindahan serta kebersihan umum, usaha melengkapi yang berupa antara lain gedung (ruangan sekolah), lapangan tempat bermain, kebun dan halaman sekolah, meubel sekolah, alat-alat pelajaran klasikal

dan alat peraga, perpustakaan sekolah, alat-alat permainan dan rekreasi, fasilitas pemeliharaan sekolah, perlengkapan bagi penyelenggaraan khusus, transportasi sekolah, dan alat komunikasi.

J. Pengelolaan keuangan

Dalam bidang ini menyangkut masalah-masalah urusan gaji guru-guru dan staf sekolah, urusan penyelenggaraan otorisasi sekolah, urusan uang sekolah dan uang alat-alat peserta didik, usaha-usaha penyediaan biaya bagi penyelenggaraan pertemuan dan perataan serta keramaian.

K. Pengelolaan hubungan sekolah dan masyarakat

Untuk memperoleh simpati dan bantuan dari masyarakat termasuk orang tua peserta didik, dan untuk dapat menciptakan kerjasama antara sekolah-rumah dan lembaga-lembaga sosial.<sup>22</sup>

c. Tugas kepala sekolah dalam bidang supervise

Supervisi pada dasarnya pelayanan yang disediakan oleh Kepala Sekolah untuk membantu para guru dan karyawan agar menjadi semakin cakap/terampil dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman. Supervise adalah usaha yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dalam membantu guru-guru agar semakin mampu mewujudkan proses belajar mengajar. Di mana Kepala Sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penilaian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis

---

<sup>22</sup> Dirawat, dkk, Pengantar Kepemimpinan Pendidikan, (Surabaya: Usaha Nasional, 1986), hal. 80.

penyelenggaraan pengembangan pendidikan pembelajaran yang berupa program perbaikan dan kegiatan pendidikan pembelajaran untuk dapat menciptakan situasi belajar mengajar. Tugas ini antara lain:

1. Membimbing guru-guru agar mereka dapat memahami secara jelas tujuantujuan pendidikan pembelajaran yang hendak dicapai dan berhubungan antara aktivitas pengajar dengan tujuan.
2. Membimbing guru-guru agar mereka dapat memahami lebih jelas tentang persoalan dan kebutuhan peserta didik.
3. Menyeleksi dan memberikan tugas-tugas yang paling cocok bagi setiap guru sesuai dengan minat, kemampuan bakat masing-masing dan selanjutnya mendorong mereka untuk terus mengembangkan minat, bakat dan kemampuannya.<sup>23</sup>

### c. Gaya Kepemimpinan

#### 1. Kepemimpinan Otokratis

Kekuasaan pemimpin yang otokratis hanya dibatasi oleh undang-undang. Penafsirannya sebagai pemimpin tidak lain adalah menunjukkan dan memberi perintah. Kewajiban bawahan atau anggota-anggotanya hanyalah mengikuti dan menjalankan, tidak boleh membantah ataupun mengajukan saran. Supervisi bagi pemimpin yang otokratis hanyalah berarti mengontrol, apakah segala perintah yang telah diberikan itu telah ditaati atau dijalankan dengan baik oleh anggota-anggotanya.

<sup>23</sup> [Awwals7.blogspot.co.id/fungsi-peran-tugas-tanggungjawab-kepala.html](http://Awwals7.blogspot.co.id/fungsi-peran-tugas-tanggungjawab-kepala.html), desember 2012



Jadi bukan supervisi, melainkan inspeksi: mencari kesalahan-kesalahan dan meneliti orang-orang yang tidak taat dan tidak percaya kepada pribadi si pemimpin; kemudian orang-orang semacam itu diancam dengan hukuman, dipindahkan atau dipecat dari jabatannya, dan sebagainya. Sebaliknya orang-orang yang berlaku taat dan patuh dan dapat menyenangkan pribadinya, menjadi anak emas dan mungkin bahkan diberi penghargaan.

## 2. Kepemimpinan Laissez Faire

Tipe ini diartikan sebagai membiarkan orang-orang berbuat sekehendaknya. Pemimpin yang termasuk tipe ini sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan anggota-anggotanya. Pembagian tugas dan kerja sama diserahkan kepada anggota-anggota kelompok, tidak merata. Dengan demikian, mudah terjadi kekacauan dan bentrokan-bentrokan. Di dalam tipe kepemimpinan ini, biasanya struktur organisasinya tidak jelas dan kabur. Segala kegiatan dilakukan tanpa rencana yang terarah dan tanpa pengawasan dari pimpinan.

## 3. Kepemimpinan Demokrasi

Pemimpin yang bertipe demokratis menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai diktator, melainkan sebagai pemimpin ditengah-tengah anggota kelompoknya. Hubungan dengan anggota-anggota kelompok bukan sebagai majikan terhadap buruhnya, melainkan sebagai saudara tua di antara teman-teman sekerjanya, atau sebagai kakak terhadap saudara-saudaranya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha menstimulasi anggota-anggotanya agar bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam tindakan dan usaha-usahanya, Kepala Sekolah selalu

berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya, dan mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya.

Dalam melaksanakan tugasnya, Kepala Sekolah mau menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan saran-saran dari kelompoknya. Juga kritik-kritik yang membangun dari para anggota diterimanya sebagai umpan balik dan dijadikan bahan pertimbangan dalam tindakan-tindakan berikutnya. Kepala Sekolah mempunyai kepercayaan terhadap diri sendiri dan menaruh kepercayaan pula pada anggota-anggotanya bahwa mereka mempunyai kesanggupan bekerja dengan baik dan bertanggung jawab. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha memupuk rasa kekeluargaan dan persatuan. Disamping itu, Kepala Sekolah juga memberi kesempatan bagi timbulnya kecakapan memimpin pada anggota kelompoknya dengan jalan mendelegasikan Sebagian kekuasaan dan tanggung jawabnya.

Perlu kiranya dikemukakan bahwa, diantara ketiga tipe atau gaya kepemimpinan diatas terdapat beberapa macam variasi yang terbentuk dari campuran antara ketiganya. Tidak ada seorang pemimpin di mana pun dalam jenis jabatan kepemimpinan apa pun yang hanya mengikuti salah satu tipe dari tiga tipe kepemimpinan itu.

## **C. Kualitas Guru**

### **1. Kualitas**

Kualitas adalah hasil dari kinerja. Kinerja adalah sebutan kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang menerjemahkan dari bahasa asing adalah

prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serbasalah. Terlalu sering para atasan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang begitu serius.

Mathis dan Jackson (2002), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain yakni: kualitas keluaran, kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

Menurut Rivai (2005:14) kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance* yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas. Sementara Samsudin (2006:159) memberikan pengertian sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

## **2. Kualitas Guru Menurut Para Ahli**

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 tahun 2007, Kinerja Guru Adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan.

Menurut Dr. Widdy H.F. Rorimpandey, Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan suatu perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan proses belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar.

Menurut Martinis Yamin & Maisah, Kinerja Guru Adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Kinerja tenaga pengajar atau guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami tenaga pengajar, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan.<sup>24</sup> Dari pengertian di atas dapat disimpulkan kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Baik itu sesuai dengan tujuan yang dicapai atau tidak.

### **3. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok dalam sebuah perusahaan untuk mengevaluasi dan mengomunikasikan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dengan cara membandingkan hasil pekerjaannya dengan seperangkat standar yang telah dibuat dalam suatu periode tertentu yang digunakan sebagai dasar pertimbangan suatu kegiatan.

---

<sup>24</sup> <https://wislah.com/kinerja-guru-adalah/april28,2021>

Penilaian kinerja disebut juga sebagai evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, dan penilaian hasil. Penilaian kinerja adalah proses pengevaluasian kinerja, penyusunan rencana pengembangan, dan pengomunikasian hasil proses tersebut kepada karyawan itu sendiri. Penilaian kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator input, output, hasil, manfaat dan dampak.

Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu karyawan apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja menitik beratkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada.<sup>25</sup>

#### **4. Standar Kompetensi Guru**

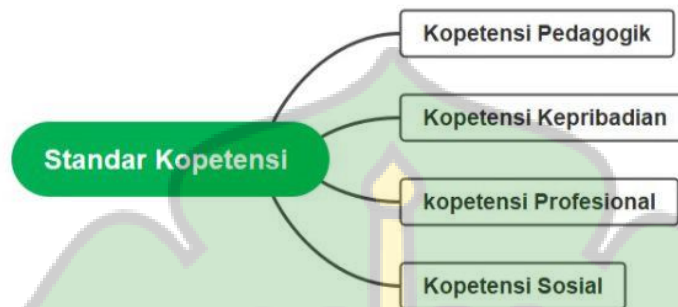
Munurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang guru dan dosen, pada pasal 8 bahwa, guru wajib memiliki kualifikasi, kompetensi, sertifikat pendidikan, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional." Pada Pasal 10 Ayat 1 Berbunyi, "kompetensi yang dimaksud pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.<sup>26</sup> Dari

---

<sup>25</sup> Muchlisin Riadi, Maret 03 2020, Penilaian Kinerja, kajian pustaka

<sup>26</sup> Undang-Undang Republik Indonesia, tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen

Undang-Undang Tersebut dapat kita simpulkan bahwa seorang pengajar baik Guru  
Maupun Dosen Harus memiliki 4 Standar Kompetensi



*Keranga Berfikir 2.2*

#### A. Kompetensi Pedagogik



*Kerangka Berfikir 2.3*

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan atau keterampilan guru mengelola proses pembelajaran atau interaksi belajar mengajar dengan peserta didik. Terdapat 7 aspek dalam kompetensi pedagogik yang wajib dikuasai, yaitu:

- a. Karakteristik para peserta didik

- b. Teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik
- c. Pengembangan kurikulum
- d. Pembelajaran yang mendidik
- e. Pengembangan potensi para peserta didik
- f. Cara berkomunikasi
- g. Penilaian dan evaluasi belajar.

#### B. Kompetensi Kepribadian



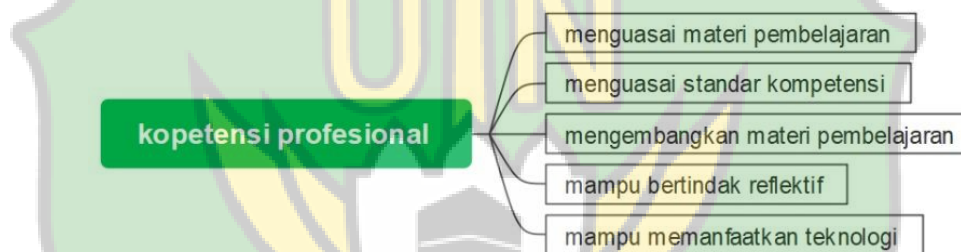
Kompetensi kepribadian berkaitan dengan karakter guru, yang wajib dimiliki agar menjadi teladan bagi para peserta didik. Selain itu, para guru juga harus mampu mendidik para muridnya agar membantu mereka memiliki kepribadian yang baik.

Terdapat beberapa kepribadian yang harus dimiliki guru, yaitu:

- Kepribadian yang stabil, bertindak sesuai dengan norma sosial dan bangga menjadi guru.
- Kepribadian yang dewasa, menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.

- Kepribadian yang arif menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah dan masyarakat dan menunjukkan keterbukaan dalam Berfikir dan bertindak.
- Kepribadian yang berwibawa meliputi memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
- Berakhlak mulia meliputi bertindak sesuai dengan norma religious dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.

### C. Kompetensi Profesional



#### *Kerangka Berfikir 2.5*

Kompetensi profesional ini adalah kemampuan atau keterampilan yang harus dimiliki guru agar tugas-tugas keguruan dapat diselesaikan dengan baik dan benar. Keterampilan ini berkaitan dengan hal-hal yang teknis dan berkaitan langsung dengan kinerja guru. Indikator kompetensi profesional guru adalah:

- Menguasai materi pelajaran yang diampu, meliputi struktur pelajaran, konsep pelajaran dan pola pikir keilmuan materi tersebut.
- Menguasai Standar Kompetensi (SK), Kompetensi Dasar (KD), dan tujuan pembelajaran dari pelajaran yang diampu.



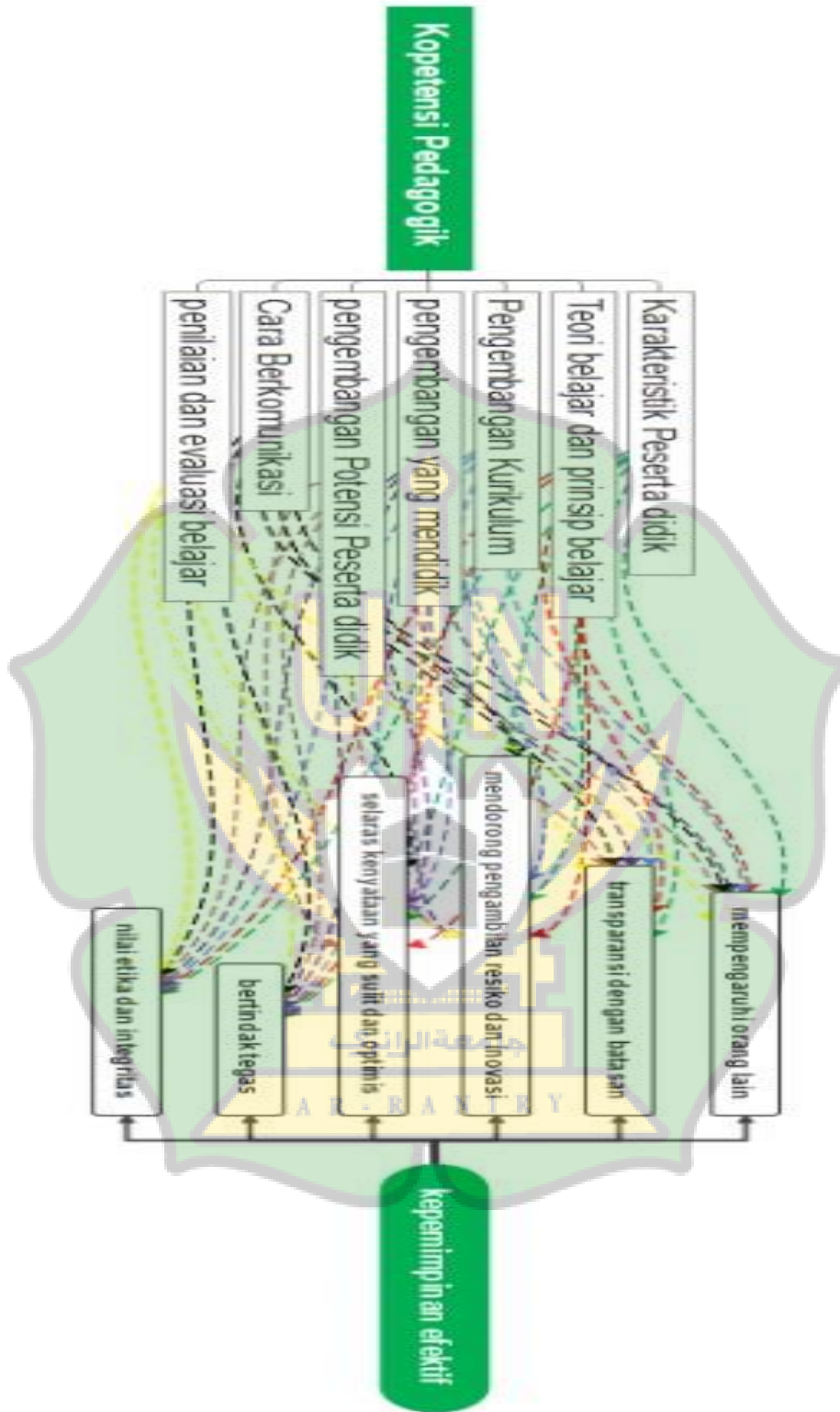
- Mampu mengembangkan materi pelajaran dengan kreatif sehingga bisa memberi pengetahuan dengan lebih luas dan mendalam.
- Mampu bertindak reflektif dalam mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan.
- Mampu memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dalam proses pembelajaran serta pengembangan diri

#### D. Kompetensi Sosial



Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kemampuan ini meliputi:

1. Bertindak objektif, tidak diskriminatif berdasarkan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial keluarga.
2. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun kepada sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.
3. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah RI yang memiliki keragaman sosial budaya.



Kerangka Berfikir 2.7

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Metode Penelitian adalah suatu Teknik cara dan alat yang digunakan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran sesuatu pengetahuan dengan menggunakan metode ilmiah. Atas dasar pengertian tadi, maka dalam hal ini akan membahas beberapa hal yang berhubungan dengan metode penelitian sebagai landasan konseptual. Adapun metode yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

#### **A. Jenis Penelitian**

Sesuai dengan topik yang akan dibahas yakni tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi siswa, metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif. Metode Kuantitatif adalah metode yang menggunakan objektif dan analisis matematis (statistik) terhadap sampel data yang diperoleh melalui angket untuk membuktikan atau menguji hipotesis (dugaan sementara) yang diajukan dalam penelitian.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research), dan dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian ex post facto, karena dalam penelitian ini akan meneliti peristiwa yang telah terjadi. Sugiyono dalam buku Ridwan mengemukakan bahwa penelitian ex post facto adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian melihat ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut.

## **B. Kehadiran Peneliti**

Karena dalam penelitian jenis kuantitatif kehadiran peneliti sebagai instrumen adalah mutlak diperlukan. Peran peneliti adalah sebagai partisipan penuh atau bisa juga sebagai pengamat, partisipan dan kehadiran peneliti adalah diketahui sebagai peneliti oleh subyeknya. Hal ini dikarenakan dalam penelitian kuantitatif segala sesuatu belum mempunyai bentuk yang pasti seperti masalah, fokus penelitian, prosedur penelitian, data yang akan di kumpulkan, hipotesis yang digunakan, bahkan hasil yang diharapkan semuanya belum pasti dan jelas sebelumnya. Segala sesuatu masih perlu di kembangkan dalam proses penelitian ini. Karena peneliti merupakan perencana, pelaksana dan pengumpul data, menganalisis data, dan akhirnya peneliti juga sebagai pelapor hasil penelitian.

## **C. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah sebuah tempat atau Kawasan baik berupa pedesaan maupun perkotaan yang dijadikan sebagai penelitian. Dalam hal ini tempat atau lokasi yang akan dijadikan obyek dalam penelitian ini yaitu di SMAN 3 Unggul Sigli yang terletak di Jalan Lingkar Blang Paseh Kab. Pidie Kec. Kota Sigli, peneliti menentukan lokasi di sekolah tersebut sudah mempertimbangkan berbagai hal, yaitu dari segi kualitas sekolah baik dan letak lokasinya yang mudah diakses.

Adapun alasan peneliti mengambil lokasi SMAN 3 Unggul Sigli ini dikarenakan sekolah tersebut masih tergolong muda (baru), maka dari itu penulis ingin membuktikan dugaan sementara itu.

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitian. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

##### **1. Angket/kusioner**

Angket atau kusioner adalah merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawabnya. Tujuan penyebaran angket adalah untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dan responden tanpa merasa khawatir bila responden memberi jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan. Angket ini merupakan angket yang adaptasi dari penelitian penelitian Afroh Nailil Hikmah dan Fadillah Wirjaza Putri, maka dengan mengadaptasi tidak perlu lagi melakukan validasi, dikarenakan pada penelitian terdahulu telah melakukan validasi, yang penulis sebelumnya merasa sudah cukup dengan validasi itu.

##### **2. Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berupa tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen

yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, biografi peraturan kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Adapun yang termasuk dari dokumentasi lainnya yaitu nilai-nilai harian siswa, daftar hadir siswa dan daftar absensi guru serta sarana dan prasarana.

### E. Analisis Data

Data yang diperoleh, akan dianalisis menggunakan teknik Regresi Linier Sederhana. skala yang digunakan merupakan skala likert dimana variabel yang akan diukur diuraikan sebagai titik tolak untuk menyusun poin poin instrumen yang dapat berupa pernyataan. jawaban dari setiap poin mempunyai gradasi diantaranya yaitu: 4= sangat setuju, 3= setuju, 2= tidak setuju, 1= sangat tidak setuju. cara mencari Regresi Linier sederhana penulis menggunakan SPSS. Adapun rumus mencari rata rata digunakan sebagai berikut:

$$X = \frac{F}{N}$$

Keterangan:

- X : Hasil responden  
 F : Jumlah nilai  
 N : Jumlah skor maksimal

## Pedoman kriteria

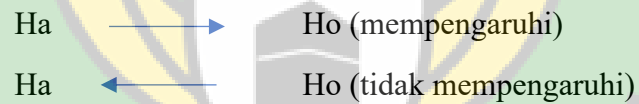
| Skor penelitian | Persentase skor keaktifan | Kriteria |
|-----------------|---------------------------|----------|
| 1               | Sangat Tidak Berpengaruh  | 10-25%   |
| 2               | Tidak Berpengaruh         | 26-50%   |
| 4               | Berpengaruh               | 51-75%   |
| 5               | Sangat Berpengaruh        | 76-100%  |

3.1 Tabel Kriteria Penelitian

**F. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian adalah dugaan sementara yang dimna kita ambil  $H_a$  kepemimpinan efektif dan  $H_o$  kopetensi pedagogic.

Dimna:



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

SMN 3 Unggul Sigli merupakan sekolah menengah atas yang beralamat Jalan Lingkar Blang Paseh Kab. Pidie Kec. Kota Sigli. SMAN 3 Unggul Sigli memiliki sarana dan prasarana yang cukup memadai, Suasana yang tercipta pun cukup kondusif dan nyaman. Sekolah tersebut memiliki tenaga pendidik yang memadai. Interaksi sosial yang harmonis dimana semua warga sekolah saling menjalin hubungan yang sangat baik, sehingga keadaannya terorganisir, dan tercipta suasana rukun dan damai yang dapat menunjang mutu sekolah.

SMAN 3 Unggul Sigli, hingga saat ini dipandang sebagai salah satu lembaga yang mendukung pendidikan dan pengajarannya. karna sebagian besar fasilitas yang di butuhkan sebagai penunjang kegiatan belajar mengajar sudah memiliki secara cukup, namun hanya beberapa saja yang mesih mendapat kekurangan dalam pembelajaran. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

| No | Ruang/ Fasilitas     | Jumlah | Keterangan |
|----|----------------------|--------|------------|
| 1. | Ruang kepala sekolah | 1      | Baik       |
| 2. | Ruang Guru           | 1      | Baik       |
| 3. | Ruang Belajar        | 9      | Baik       |
| 4. | Perpustakaan         | 1      | Baik       |



|     |              |    |      |
|-----|--------------|----|------|
| 5.  | Laboratorium | 1  | Baik |
| 6.  | Lab komputer | 1  | Baik |
| 7.  | Gudang       | 1  | Baik |
| 8.  | Mushalla     | 1  | Baik |
| 9.  | Parkiran     | 2  | Baik |
| 10. | Kantin       | 1  | Baik |
| 11. | Taman        | 14 | Baik |
| 12. | Lapangan     | 3  | Baik |
| 13. | Ruang Osis   | 1  | Baik |

#### 4.1 Tebel Sarana dan Prasarana di SMAN 3 Unggul Sigli

Visi dari SMAN 3 Unggul Sigli adalah menghasilkan lulusan cerdas berahlak mulia. Misi dari SMAN 3 Unggul Sigli adalah Beujroh, Beumalem, Beukaya. Yang mana Beujroh itu dapat diartikan sebagai, memberikan pelayanan prima secara ikhlas dan berdedikasi mulia serta menjaga diri dan lingkungan agar senantiasa bersih dan sehat. Beumalem dapat diartikan sebagai membentuk peserta didik yang cerdas, berahlak mulia dan beradap. Dan beukaya dapat diartikan sebagai, melaksanakan pembelajaran sesuai minat dan bakat pesera didik.

| Nama Guru                   | Jabatan              |
|-----------------------------|----------------------|
| Musliadi, S.Pd.,M.Pd        | Kepala Sekolah       |
| Rosmani, S.Pd               | Bendahara/Kepala Lab |
| Maulianis Putri, S.Pd       | Kepala Perpustakaan  |
| Husnahayati, S.Pd           | Wakil Supras         |
| Mawarni, ST                 | Staf Pengajar        |
| Sri Wahyuni Mukhsinah, M.Pd | Wakil Kesiswaan      |
| Yunda Napsiah, S.Pd         | Wakil Kurikulum      |
| Zulhendrinur, M.Pd          | Koor BK              |
| Eka Melinda, S.Pd           | Pembina Osis         |
| Ulfanizar, S.Pd             | Kepala UKS           |
| Misra Ameliya, S.Pd         | Guru                 |
| Lidya Wati, S.Pd.I          | Guru                 |

|                       |      |
|-----------------------|------|
| Nadya Saputri, S.Pd   | Guru |
| Chairil Hidayat, S.Pd | Guru |
| Lismeryeddin, S.Pd    | Guru |
| Bina Noviana,SE       | Guru |
| Vivisusanti, S.Pd     | Guru |
| Erliyus, S.Pd         | Guru |
| Nurfitrianas, S.Pd    | Guru |
| Nurfitriana, S.Pd     | Guru |
| Faisal, S.Pd.I        | Guru |

## B. Hasil Penelitian

SMAN 3 Unggul Sigli memiliki banyak prestasi akademik dan non akademik. prestasi siswa di sekolah sesuai potensi, bakat, dan minat terus didorong. Beragam ajang untuk meraih potensi disediakan oleh pemerintah pusat, profinsi, daerah. maupun pihak lainnya. Dari berbagai ajang yang disediakan dapat mendukung meningkatkan potensi peserta didik hingga menjadi siswa yang berprestasi.

### 1. Tahapan Kepemimpinan

Pemimpin yang efektif menggunakan prinsip yang sama dalam memberikan arahan, inspirasi, dan panduan bagi orang-orang dipimpinya sehingga mereka memperlihatkan keberanian, gairah, keyakinan diri, komitmen dan juga ambisi untuk maju.

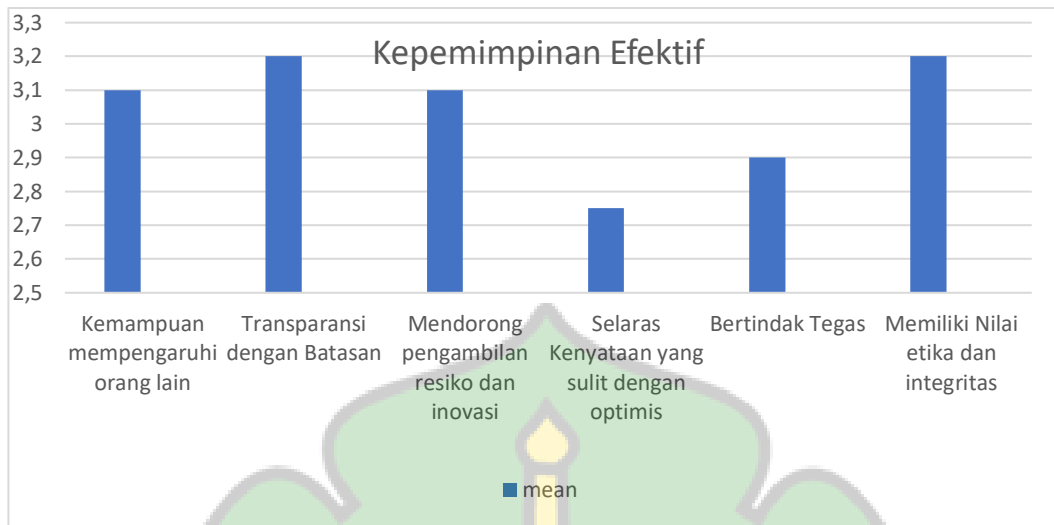
| Pernyataan | Mean | SD   | STS | TS | S | SS |
|------------|------|------|-----|----|---|----|
| KE.1.1     | 2.95 | .759 | -   | 6  | 9 | 5  |

|   |      |      |   |           |            |            |
|---|------|------|---|-----------|------------|------------|
| Kepala sekolah memiliki kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran  |      |      |   | 30.0      | 45.0       | 25.0       |
| KE.1.2<br>kepala sekolah mampu membentuk tim kerja yang solid dan kolaboratif   | 3.20 | .696 | - | 3<br>15.0 | 10<br>50.0 | 7<br>35.0  |
| KE.1.3<br>kepala sekolah memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan memotivasi para guru untuk berpartisipasi aktif dalam program pengembangan kualitas pengajaran | 3.25 | .716 | - | 3<br>15.0 | 9<br>45.0  | 8<br>40.0  |
| KE.2.1<br>kepala sekolah menyampaikan dengan jelas kebijakan atau keputusan yang mempengaruhi kualitas pengajaran   | 3.30 | .657 | - | 2<br>10.0 | 10<br>50.0 | 8<br>40.0  |
| KE.2.2<br>Kepala sekolah membuka ruang untuk diskusi terkait kebijakan atau keputusan yang mempengaruhi kualitas pengajaran.                                      | 3.35 | .745 | - | 3<br>15.0 | 7<br>35.0  | 10<br>50.0 |
| KE.2.3<br>Kepala sekolah mempertimbangkan sudut pandang dan kebutuhan guru sebelum mengambil  | 2.95 | .759 | - | 6<br>30.0 | 9<br>45.0  | 5<br>25.0  |

|   |      |      |           |            |            |           |
|---|------|------|-----------|------------|------------|-----------|
| keputusan terkait kualitas pengajaran   |      |      |           |            |            |           |
| KE.3.1<br>Kepala sekolah memberi dukungan untuk mencoba pendekatan atau metode pengajaran baru  | 3.05 | .887 | -         | 7<br>35.0  | 5<br>25.0  | 8<br>40.0 |
| KE.3.2<br>Kepala sekolah mendorong guru untuk mencoba inovasi atau ide baru dalam pembelajaran  | 3.15 | .813 | -         | 5<br>25.0  | 7<br>35.0  | 8<br>40.0 |
| KE.3.3<br>Kepala sekolah menciptakn lingkungan yang mendukung dan memotivasi guru untuk menciptakn metode atau strategi pengajaran inovatif | 3.10 | .718 | -         | 4<br>20.0  | 10<br>50.0 | 6<br>30.0 |
| KE.4.1<br>Kepala sekolah mampu menghadapi situasi sulit dengan optimism dan memotivasi guru.  | 2.60 | .681 | -         | 10<br>50.0 | 8<br>40.0  | 2<br>10.0 |
| KE.4.2<br>Kepala sekolah dalam mempertahankan semangat dan optimisme di tengah tantangan atau kenyataan yang sulit.                         | 3.00 | .562 | -         | 3<br>15.0  | 14<br>70.0 | 3<br>15.0 |
| KE.4.3<br>Kepala sekolah mampu membawa perubahan positif meskipun dihadapkan pada kenyataan yang sulit.                                     | 2.65 | .605 | -         | 4<br>20.0  | 13<br>65.0 | 3<br>15.0 |
| KE.5.1<br>Kepala sekolah bertindak tegas dalam menangani  | 2.65 | .988 | 4<br>20.0 | 2<br>10.0  | 11<br>55.0 | 3<br>15.0 |

|   |      |      |   |           |            |           |
|---|------|------|---|-----------|------------|-----------|
| situasi atau permasalahan di lingkungan sekolah   |      |      |   |           |            |           |
| KE.5.2<br>Kepala sekolah memastikan bahwa tindakan tegas yang diambil sesuai dengan kebutuhan dan memberikan dampak positif bagi kualitas pengajaran. | 3.10 | .447 | - | 1<br>5.0  | 16<br>80.0 | 3<br>15.0 |
| KE.5.3<br>Kepala sekolah mampu mempertahankan kewenangan lingkungan sekolah   | 2.95 | .605 | - | 4<br>20.0 | 13<br>65.0 | 3<br>15.0 |
| KE.6.1<br>Kepala sekolah menunjukkan nilai etika dan integritas dalam pengambilan keputusan dan tidak di sekolah                                      | 3.20 | .523 | - | 1<br>5.0  | 14<br>70.0 | 5<br>25.0 |
| KE.6.2<br>Kepala sekolah memiliki nilai etika dan integritas dalam membentuk budaya sekolah yang sehat dan professional                               | 3.35 | .489 | - |           | 13<br>65.0 | 7<br>35.0 |
| KE.6.3<br>Kepala sekolah mampu menginspirasi guru untuk mempertahankan nilai etika dan integritas dalam melaksanakan tugas mengajarnya.               | 3.15 | .489 | - | 1<br>5.0  | 15<br>75.0 | 4<br>20.0 |

4.2 Tabel mean Variabel X



3.1 grafik mean variable X

Dari data yang ada, terlihat bahwa kepala sekolah di SMAN 3 Unggul Sigli memiliki kemampuan kepemimpinan yang efektif. Beberapa poin penting yang ditekankan dalam kemampuan kepemimpinan efektif termasuk: Kemampuan Memengaruhi Orang Lain: Kepala sekolah memiliki kemampuan yang baik dalam mempengaruhi orang lain. Transparansi dan Batasan: Kepala sekolah menunjukkan transparansi dalam tindakan dan kebijakan, juga memiliki batasan yang jelas. Pendorong Pengambilan Risiko dan Inovasi: Kemampuan untuk mendorong inovasi dan pengambilan risiko di lingkungan sekolah. Kemampuan Menyelaraskan Kenyataan Sulit dengan Optimisme: Kepala sekolah mampu menyelaraskan situasi sulit dengan sikap optimis. Bertindak Tegas: Mampu bertindak tegas dalam menghadapi tantangan dan mengambil keputusan yang diperlukan. Etika dan Integritas Tinggi: Memiliki nilai etika dan integritas yang tinggi dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Rata-rata mean dari variabel kepemimpinan efektif sebesar 90.7%, yang menunjukkan tingkat keefektifan kepemimpinan yang sangat berpengaruh. Sementara itu, 9.3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disebutkan secara spesifik dalam informasi yang diberikan.

Namun, penting untuk dicatat bahwa dalam interpretasi data seperti ini, ada baiknya mengevaluasi aspek lain yang mungkin turut berperan dalam kinerja sekolah dan guru. Faktor-faktor seperti lingkungan sekolah, dukungan dari pihak terkait, serta dinamika sosial di lingkungan sekolah juga dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan suasana di sekolah.

## 2. Tahapan Kualitas Guru (Y)

Kompetensi pedagogik yakni kemampuan atau keterampilan guru mengelola proses pembelajaran atau interaksi belajar mengajar peserta didik. Berikut data kompetensi pedagogik.

| Pernyataan   | Mean | SD   | STS | TS        | S          | SS        |
|--|------|------|-----|-----------|------------|-----------|
| KP.1.1<br>Kepala sekolah memahami dengan baik kebutuhan dan karakteristik peserta didik                    | 3.30 | .470 | -   | -         | 14<br>70.0 | 6<br>30.0 |
| KP.1.2<br>Kepala sekolah memberikan arahan atau program khusus untuk memenuhi kebutuhan dari peserta didik | 3.40 | .503 | -   | -         | 12<br>60.0 | 8<br>40.0 |
| KP.2.1<br>Kepala sekolah mendorong guru untuk memahami dan menetapkan teori belajar dalam proses mengajar  | 2.85 | .587 | -   | 5<br>25.0 | 13<br>65.0 | 2<br>10.0 |

|  |      |      |   |            |            |            |
|--|------|------|---|------------|------------|------------|
|  |      |      |   |            |            |            |
| KP.2.2<br>Kepala sekolah memberikan reward atau pengakuan kepada guru yang berhasil menerapkan teori belajar dan prinsip belajar dengan baik | 2.95 | .887 | - | 8<br>40.0  | 5<br>25.0  | 7<br>35.0  |
| KP.3.1<br>Kepala sekolah terlibat dalam proses pengembangan dan evaluasi kurikulum   | 3.45 | .686 | - | 2<br>10.0  | 7<br>35.0  | 11<br>55.0 |
| KP.3.2<br>Kepala sekolah memastikan bahwa kurikulum yang ada sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan peserta didik                          | 3.40 | .681 | - | 2<br>10.0  | 8<br>40.0  | 10<br>50.0 |
| KP.3.3<br>Kepala sekolah memberikan bimbingan atau arahan kepada guru dalam menyusun dan mengimplementasikan kurikulum di tingkat kelas      | 3.30 | .470 | - | -          | 14<br>70.0 | 6<br>30.0  |
| KP.4.1<br>Kepala sekolah memberikan arahan atau pedoman kepada guru untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang inspiratif dan mendidik   | 3.30 | .657 | - | 2<br>10.0  | 10<br>50.0 | 8<br>40.0  |
| KP.4.2<br>Kepala sekolah memastikan bahwa proses pembelajaran memberikan pengalaman yang bermakna dan mendidik bagi peserta didik.           | 2.90 | .968 | - | 10<br>50.0 | 2<br>10.0  | 8<br>40.0  |
| KP.5.1   | 3.40 | .754 | - | 3<br>15.0  | 6<br>30.0  | 11<br>55.0 |



|  |      |      |   |           |            |            |
|--|------|------|---|-----------|------------|------------|
| Kepala sekolah memberikan arahan atau program perkembangan potensi bagi peserta didik  |      |      |   |           |            |            |
| KP.5.2<br>Efektifitas program pengembangan potensi yang diberikan oleh kepala sekolah dalam membantu peserta didik mengembangkan minat dan bakat peserta didik | 3.50 | .513 | - | -         | 10<br>50.0 | 10<br>50.0 |
| KP.6.1<br>kejelasan dan transparansi komunikasi yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam menyampaikan informasi dan kebijakan terkini.                        | 3.65 | .489 | - | -         | 7<br>35.0  | 13<br>65.0 |
| KP.6.2<br>Kepala sekolah mendengarkan dan mempertimbangkan saran dari guru dalam pengambilan keputusan terkait pembelajaran                                    | 3.20 | .523 | - | 1<br>5.0  | 14<br>70.0 | 5<br>25.0  |
| KP.7.1<br>Kepala sekolah memberikan pedoman dan kinerja yang jelas kepada guru untuk melakukan penilaian dan evaluasi belajar                                  | 3.35 | .489 | - | -         | 13<br>65.0 | 7<br>35.0  |
| KP.7.2<br>Kepala sekolah memberikan umpan balik dan rekomendasi yang membantu guru untuk meningkatkan kualitas penilaian pembelajaran                          | 3.20 | .616 | - | 2<br>10.0 | 12<br>60.0 | 6<br>30.0  |

4.4 Tbel Mean Variabel Y



#### 4.5 Grafik Mean Variabel Y

Dari data di atas dapat dilihat bahwa standar kompetensi pedagogic guru di SMAN 3 Unggul Sigli memiliki rata-rata 89%, yang tergolong ke dalam kategori sangat berpengaruh. Sementara itu, 11% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Kompetensi Pedagogik ini terdiri dari karakteristik peserta didik, teori belajar dan prinsip belajar, pengembangan kurikulum, pengembangan yang mendidik, perkembangan potensi peserta didik, cara berkomunikasi, penilaian dan evaluasi belajar.

#### 1. Hubungan variabel kepemimpinan Kepala sekolah dan Kualitas Guru

Hubungan antara kepemimpinan efektif (x) dengan kompetensi pedagogik (y), sampel dari 20 orang guru di SMAN 3 Unggul Sigli berikut data yang dihasilkan

#### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .255 <sup>a</sup> | .065     | .013              | .263                       |

#### 4.6 Predictors: (Constant), MEANX

Angka korelasi (R) sebesar 0.255 menunjukkan adanya hubungan antara kedua variabel tersebut. Namun, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.065 menyiratkan bahwa hanya 65% dari variasi dalam Kualitas Guru dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.

Artinya, meskipun terdapat hubungan, pengaruh langsung dari Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kualitas Guru terlihat tidak begitu kuat. Sekitar 35% variasi dalam Kualitas Guru kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam analisis ini.

### C. Pembahasan

Terlihat bahwa rata-rata variabel kepemimpinan Kepala Sekolah berada pada 90.7%, yang termasuk dalam kategori sangat berpengaruh. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, tingkat kepemimpinan yang efektif memiliki dampak yang signifikan atau besar terhadap situasi.

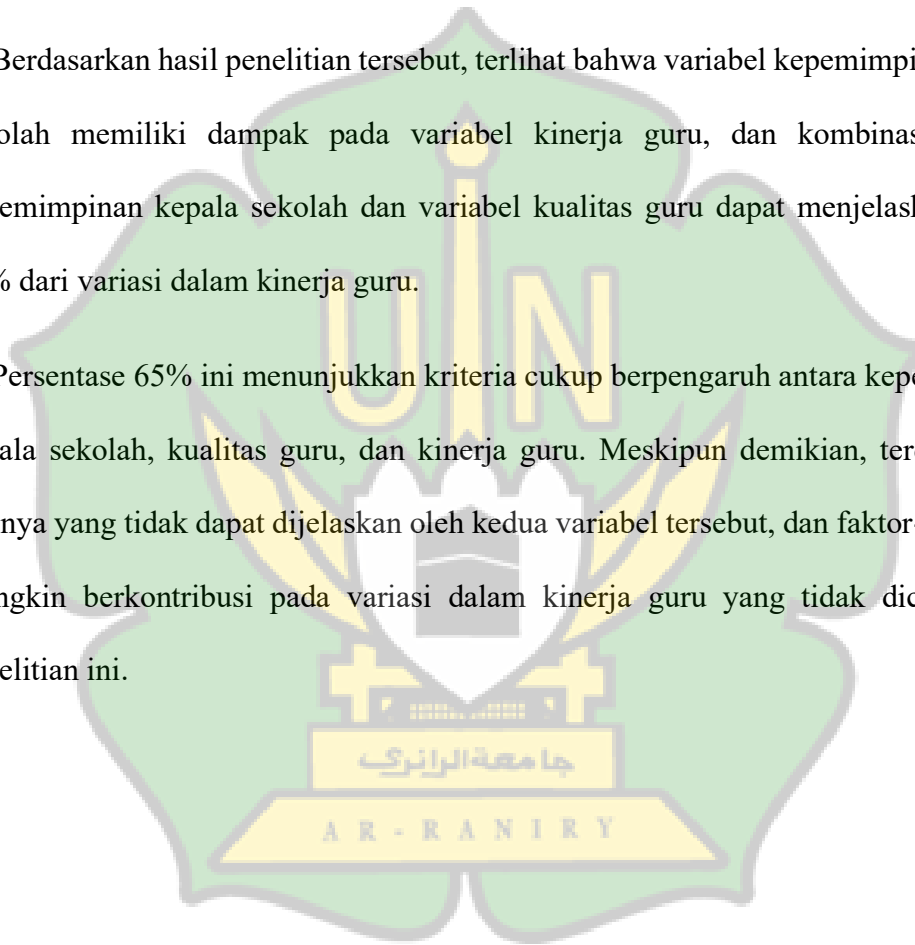
Sisanya sebesar 9.7% yang tidak tercakup oleh faktor kepemimpinan Kepala Sekolah kemungkinan dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang mungkin tidak dimasukkan atau tidak terukur dalam analisis tersebut.

Dengan rata-rata variabel kualitas guru sebesar 89%, dapat disimpulkan bahwa variabel ini memiliki dampak yang signifikan atau besar terhadap kondisi atau situasi yang diamati. Kualitas guru yang tinggi, dengan nilai 89% dalam konteks ini, masuk ke dalam kategori sangat berpengaruh.

Namun, terdapat 11% lainnya yang tidak tercakup oleh faktor kualitas guru. Hal ini bisa disebabkan oleh faktor-faktor lain yang mungkin tidak dimasukkan dalam analisis atau tidak terukur secara langsung namun memiliki pengaruh terhadap variabel tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, terlihat bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak pada variabel kinerja guru, dan kombinasi variabel kepemimpinan kepala sekolah dan variabel kualitas guru dapat menjelaskan sekitar 65% dari variasi dalam kinerja guru.

Persentase 65% ini menunjukkan kriteria cukup berpengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah, kualitas guru, dan kinerja guru. Meskipun demikian, terdapat 35% sisanya yang tidak dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, dan faktor-faktor lain mungkin berkontribusi pada variasi dalam kinerja guru yang tidak dicakup oleh penelitian ini.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian tersebut, ada beberapa simpulan yang bisa ditarik: Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kualitas Guru: Kedua faktor ini memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam konteks SMAN 3 Unggul Sigli. Kepemimpinan kepala sekolah dan kualitas guru, dengan masing-masing rata-rata sebesar 90.7% dan 89%, menunjukkan bahwa keduanya memiliki peran yang kuat dalam kinerja sekolah.

Hubungan Antara Kepemimpinan Efektif dan Kompetensi Pedagogik: Ditemukannya pengaruh sebesar 65% antara kepemimpinan efektif dan kompetensi pedagogik menandakan adanya hubungan yang cukup signifikan. Meskipun tidak sebesar pengaruh dari faktor individu (kepemimpinan kepala sekolah dan kualitas guru), tetapi pengaruh ini masih dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan efektif memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kompetensi pedagogik, meskipun tidak dominan seperti faktor-faktor lainnya.

Dari sini, penting untuk menekankan bahwa meskipun kepemimpinan efektif tampaknya mempengaruhi kompetensi pedagogik, masih ada variabel lain yang mungkin juga memiliki pengaruh pada kompetensi tersebut. Penelitian lanjutan bisa fokus untuk mengidentifikasi faktor-faktor tambahan yang mungkin berperan dalam meningkatkan kompetensi pedagogik di lingkungan sekolah tersebut.

## **B. Saran**

Saran untuk melakukan perbandingan dari beberapa tahun ke belakang dalam penelitian selanjutnya adalah langkah yang bagus. Membandingkan data dari periode yang berbeda dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang perkembangan atau perubahan dari waktu ke waktu. Menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan praktikal juga akan membantu menghasilkan hasil yang lebih terukur dan aplikatif secara nyata dalam situasi kehidupan nyata.

Hal ini akan memperkaya penelitian Anda dengan variasi data yang lebih luas, memungkinkan Anda untuk melihat tren atau pola yang mungkin tidak terlihat jika hanya menggunakan data dari satu waktu saja. Jangan lupa untuk mempertimbangkan faktor-faktor yang mungkin memengaruhi perbedaan di antara tahun-tahun yang Anda bandingkan, seperti perubahan kebijakan, perkembangan teknologi, atau faktor sosial yang relevan.

Jika ada kesempatan untuk menggabungkan metode kualitatif dengan metode kuantitatif, itu bisa menjadi pendekatan yang komprehensif. Metode kualitatif bisa membantu memahami konteks dan faktor-faktor yang mungkin sulit diukur secara langsung dalam analisis kuantitatif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Christian gamas, (2021). “kepemimpinan yang berhasil dan kepemimpinan yang efektif.”, <https://christiangamas.net/kepemimpinan-yang-berhasil-dan-kepemimpinan-yang-efektif/>, (diakses pada 02 Oktober 2023)
- Didi pianda,st. (2018), Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah.” Jurnal MSM.
- Dirawat, dkk, Pengantar Kepemimpinan Pendidikan, (Surabaya: Usaha Nasional, 1986),
- Dr. Joseph Teguh Santoso, M.Kom, (2021). “sikap kepemimpinan yang efektif dalam membangun perusahaan.” <https://stekom.ac.id/artikel/sikap-pemimpin-yang-efektif-dalam-membangun-perusahaan.> (diakses pada 02 Oktober 2023)
- M. Rio harits Ikhsandi, Zaka Hadikusuma Ramadan, (2021). “kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar,”
- Mohammad Fahmi Nugraha, dkk. (2020). “Edu Publisher.Pengantar Pendidikan Dan Pembelajaran Di Sekolah Dasar.”
- Mohammad Fahmi Nugraha, dkk. (2020). “Pengantar Pendidikan Dan Pembelajaran Di Sekolah Dasar.” Jurnal Edu Publisher.
- Muchlisin Riadi, (2020). “Penilaian Kinerja,kajian Pustaka
- Ninik Ambarwati. (2021).fungsi dan tujuan Pendidikan islam.
- Undang-Undang Republik Indonesi, (2005) “tentang Guru Dan Dosen.” <https://jdih.usu.ac.id/phocadownload/userupload/Undang-Undang/UU%2014-2005%20Guru%20dan%20Dosen.pdf>. (diakses pada 30 september 2023)
- Vindiasari Yunizha,(2022). “Karakteristik Pemimpin yang Efektif”. <https://www.ruangkerja.id/blog/karakteristik-pemimpin-yang-efektif>. (diakses pada 02 Oktober 2023).

## Lampiran I



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY**  
**FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**  
Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-11524/Un.08/FTK.1/TL.00/10/2023

Lamp : -

Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,

1. Kepala sekolah 1
2. guru 2
- 3.

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **Sarah Nadila / 190206096**

Semester/Jurusan : X / Manajemen Pendidikan Islam

Alamat sekarang : Jl. Prada utama no.22e kec. Syiah Kuala, kota Banda Aceh

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru di SMA negeri 3 unggul Sigli**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 25 Oktober 2023

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan  
Kelembagaan,



Berlaku sampai : 30 November  
2023

Prof. Habiburrahim, S.Ag., M.Com., Ph.D.

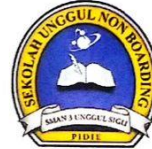


Lampiran II



PEMERINTAH ACEH  
**DINAS PENDIDIKAN**  
**SMA NEGERI 3 UNGGUL SIGLI**

Jln. Lingkar Blang Paseh – Sigli Kabupaten Pidie Telp. -  
NPSN. 10107931 Email : sman\_3sigli@yahoo.com Kode Pos : 24151 Nss.301060201030



**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**

Nomor : 421.3 / 706 / 2023

Yang bertandatangan dibawah ini:


Nama : MUSLIADI,S.Pd.,M.Pd  
NIP : 19790118 200904 1 002  
Pangkat Golongan : Pembina/ IV.a  
Jabatan : Kepala Sekolah  
Unit Kerja : SMA Negeri 3 Unggul Sigli

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : SARAH NADILA  
NIM : 190206096

Telah selesai melaksanakan Kegiatan Penelitian guna penulisan Skripsi, dengan Judul  
**“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Di  
SMAN 3 Unggul Sigli”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Sigli, 05 Desember 2023  
Kepala Sekolah  
  
**MUSLIADI,S.Pd.,M.Pd**  
Pembina/ IV.a

NIP. 19790118 200904 1 002

Lampiran III

**KEPEMIMPINAN EFEKTIF**

| No | Pernyataan   | SS | S | TS | STS |
|----|--|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Kemampuan mempengaruhi orang lain</b>   |    |   |    |     |
|    | 1. Kepala sekolah memiliki kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran  |    |   |    |     |
|    | 2. kepala sekolah mampu membentuk tim kerja yang solid dan kolaboratif   |    |   |    |     |
|    | 3. kepala sekolah memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan memotivasi para guru untuk berpartisipasi aktif dalam program pengembangan kualitas pengajaran |    |   |    |     |
| 2. | <b>Transparansi dengan Batasan</b>   |    |   |    |     |
|    | 1. kepala sekolah menyampaikan dengan jelas kebijakan atau keputusan yang mempengaruhi kualitas pengajaran.  |    |   |    |     |
|    | 2. Kepala sekolah membuka ruang untuk diskusi terkait kebijakan atau keputusan yang mempengaruhi kualitas pengajaran.                                      |    |   |    |     |
|    | 3. Kepala sekolah mempertimbangkan sudut pandang dan kebutuhan guru sebelum mengambil keputusan terkait kualitas pengajaran                                |    |   |    |     |
| 3. | <b>Mendorong pengambilan resiko dan inovasi</b>  |    |   |    |     |
|    | 1. Kepala sekolah memberi dukungan untuk mencoba pendekatan atau metode pengajaran baru  |    |   |    |     |
|    | 2. Kepala sekolah mendorong guru untuk mencoba inovasi atau ide baru dalam pembelajaran  |    |   |    |     |
|    | 3. Kepala sekolah menciptakn lingkungan yang mendukung dan memotivasi guru untuk menciptakn metode atau strategi pengajaran inovatif                       |    |   |    |     |

|    |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|
| 4. | <b>Selaras Kenyataan yang sulit dengan optimis</b><br>1. Kepala sekolah mampu menghadapi situasi sulit dengan optimism dan memotivasi guru.                |  |  |  |  |
|    | 2. Kepala sekolah dalam mempertahankan semangat dan optimisme di tengah tantangan atau kenyataan yang sulit.   |  |  |  |  |
|    | 3. Kepala sekolah mampu membawa perubahan positif meskipun dihadapkan pada kenyataan yang sulit.   |  |  |  |  |
| 5. | <b>Bertindak Tegas</b><br>1. Kepala sekolah bertindak tegas dalam menangani situasi atau permasalahan di lingkungan sekolah                                |  |  |  |  |
|    | 2. Kepala sekolah memastikan bahwa tindakan tegas yang diambil sesuai dengan kebutuhan dan memberikan dampak positif bagi kualitas pengajaran.             |  |  |  |  |
|    | 3. Kepala sekolah mampu mempertahankan kewenangan lingkungan sekolah.  |  |  |  |  |
| 6. | <b>Memiliki Nilai etika dan integritas</b><br>1. Kepala sekolah menunjukkan nilai etika dan integritas dalam pengambilan keputusan dan tindakan di sekolah |  |  |  |  |
|    | 2. Kepala sekolah memiliki nilai etika dan integritas dalam membentuk budaya sekolah yang sehat dan profesional  |  |  |  |  |
|    | 3. Kepala sekolah mampu menginspirasi guru untuk mempertahankan nilai etika dan integritas dalam melaksanakan tugas mengajarnya.                           |  |  |  |  |

**KOMPETENSI PEDAGOGIK**

| No | Pernyataan   | SS | S | TS | STS |
|----|--|----|---|----|-----|
| 1. | <b>Karakteristik Peserta didik</b><br>1. Kepala sekolah memahami dengan baik kebutuhan dan karakteristik peserta didik   |    |   |    |     |
|    | 2. Kepala sekolah memberikan arahan atau program khusus untuk memenuhi kebutuhan dari peserta didik  |    |   |    |     |
| 2. | <b>Teori belajar dan prinsip pembelajaran</b><br>1. Kepala sekolah mendorong guru untuk memahami dan menetapkan teori belajar dalam proses mengajar                      |    |   |    |     |
|    | 2. Kepala sekolah memberikan reward atau pengakuan kepada guru yang berhasil menerapkan teori belajar dan prinsip belajar dengan baik                                    |    |   |    |     |
| 3. | <b>Pengembangan kurikulum</b><br>1. Kepala sekolah terlibat dalam proses pengembangan dan evaluasi kurikulum   |    |   |    |     |
|    | 2. Kepala sekolah memastikan bahwa kurikulum yang ada sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan peserta didik   |    |   |    |     |
|    | 3. Kepala sekolah memberikan bimbingan atau arahan kepada guru dalam menyusun dan mengimplementasikan kurikulum di tingkat kelas.  |    |   |    |     |
| 4. | <b>Pengembangan yang Mendidik</b><br>1. Kepala sekolah memberikan arahan atau pedoman kepada guru untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang inspiratif dan mendidik |    |   |    |     |
|    | 2. Kepala sekolah memastikan bahwa proses pembelajaran memberikan pengalaman yang bermakna dan mendidik bagi peserta didik.  |    |   |    |     |
| 5. | <b>Perkembangan Potensi Peserta Didik</b><br>1. Kepala sekolah memberikan arahan atau program perkembangan potensi bagi peserta didik                                    |    |   |    |     |

|    |   |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|
|    | 2. Efektifitas program pengembangan potensi yang diberikan oleh kepala sekolah dalam membantu peserta didik mengembangkan minat dan bakat peserta didik |  |  |  |  |
|    | 3. perubahan positif dalam perkembangan potensi peserta didik sejak kepala sekolah mengimplementasikan program pengembangan potensi                     |  |  |  |  |
| 6. | <b>Cara Berkomunikasi</b>   |  |  |  |  |
|    | 1. kejelasan dan transparansi komunikasi yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam menyampaikan informasi dan kebijakan terkini.                        |  |  |  |  |
|    | 2. Kepala sekolah mendengarkan dan mempertimbangkan saran dari guru dalam pengambilan keputusan terkait pembelajaran                                    |  |  |  |  |
| 7. | <b>Penilaian dan Evaluasi Belajar</b>   |  |  |  |  |
|    | 1. Kepala sekolah memberikan pedoman dan kinerja yang jelas kepada guru untuk melakukan penilaian dan evaluasi belajar                                  |  |  |  |  |
|    | 2. Kepala sekolah memberikan umpan balik dan rekomendasi yang membantu guru untuk meningkatkan kualitas penilaian pembelajaran                          |  |  |  |  |



## Lampiran IV

**Frequencies****Statistics**

|                |         | KE.1.1 | KE.1.2 | KE.1.3 | KE.2.1 | KE.2.2 | KE.2.3 | KE.3.1 |
|----------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| N              | Valid   | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
|                | Missing | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      |
| Mean           |         | 2.95   | 3.20   | 3.25   | 3.30   | 3.35   | 2.95   | 3.05   |
| Std. Deviation |         | .759   | .696   | .716   | .657   | .745   | .759   | .887   |

**Statistics**

|                |         | KE..3.2 | KE.3.3 | KE.4.1 | KE.4.2 | KE.4.3 | KE.5.1 | KE.5.2 |
|----------------|---------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| N              | Valid   | 20      | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
|                | Missing | 0       | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      |
| Mean           |         | 3.15    | 3.10   | 2.60   | 3.00   | 2.95   | 2.65   | 3.10   |
| Std. Deviation |         | .813    | .718   | .681   | .562   | .605   | .988   | .447   |

**Statistics**

|                |         | KE.5.3 | KE.6.1 | KE.6.2 | KE.6.3 | KP.1.1 | KP.1.2 | KP.2.1 |
|----------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| N              | Valid   | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
|                | Missing | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      |
| Mean           |         | 2.95   | 3.20   | 3.35   | 3.15   | 3.30   | 3.40   | 2.85   |
| Std. Deviation |         | .605   | .523   | .489   | .489   | .470   | .503   | .587   |

**Statistics**

|                |         | KP.2.2 | KP.3.1 | KP.3.2 | KP.3.3 | KP.4.1 | KP.4.2 | KP.5.1 |
|----------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| N              | Valid   | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
|                | Missing | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      |
| Mean           |         | 2.95   | 3.45   | 3.40   | 3.30   | 3.30   | 2.90   | 3.40   |
| Std. Deviation |         | .887   | .686   | .681   | .470   | .657   | .968   | .754   |

### Statistics

|                |         | KP.5.2 | KP.6.1 | KP.6.2 | KP.7.1 | KP.7.2 |
|----------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| N              | Valid   | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
|                | Missing | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      |
| Mean           |         | 3.50   | 3.65   | 3.20   | 3.35   | 3.20   |
| Std. Deviation |         | .513   | .489   | .523   | .489   | .616   |

### Frequency Table

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | tidak setuju  | 6         | 30.0    | 30.0          | 30.0               |
|       | setuju        | 9         | 45.0    | 45.0          | 75.0               |
|       | sangat setuju | 5         | 25.0    | 25.0          | 100.0              |
| Total |               | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

## KE.1.2

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid tidak setuju | 3         | 15.0    | 15.0          | 15.0               |
| setuju             | 10        | 50.0    | 50.0          | 65.0               |
| sangat setuju      | 7         | 35.0    | 35.0          | 100.0              |
| Total              | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

## KE.1.3

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid tidak setuju | 3         | 15.0    | 15.0          | 15.0               |
| setuju             | 9         | 45.0    | 45.0          | 60.0               |
| sangat setuju      | 8         | 40.0    | 40.0          | 100.0              |
| Total              | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

## KE.2.1

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid tidak setuju | 2         | 10.0    | 10.0          | 10.0               |
| setuju             | 10        | 50.0    | 50.0          | 60.0               |
| sangat setuju      | 8         | 40.0    | 40.0          | 100.0              |
| Total              | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |



## KE.2.2

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid tidak setuju | 3         | 15.0    | 15.0          | 15.0               |
| setuju             | 7         | 35.0    | 35.0          | 50.0               |
| sangat setuju      | 10        | 50.0    | 50.0          | 100.0              |
| Total              | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

## KE.2.3

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid tidak setuju | 6         | 30.0    | 30.0          | 30.0               |
| setuju             | 9         | 45.0    | 45.0          | 75.0               |
| sangat setuju      | 5         | 25.0    | 25.0          | 100.0              |
| Total              | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

## KE.3.1

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid tidak setuju | 7         | 35.0    | 35.0          | 35.0               |
| setuju             | 5         | 25.0    | 25.0          | 60.0               |
| sangat setuju      | 8         | 40.0    | 40.0          | 100.0              |
| Total              | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

## KE.3.2

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid tidak setuju | 5         | 25.0    | 25.0          | 25.0               |
| setuju             | 7         | 35.0    | 35.0          | 60.0               |
| sangat setuju      | 8         | 40.0    | 40.0          | 100.0              |
| Total              | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

## KE.3.3

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid tidak setuju | 4         | 20.0    | 20.0          | 20.0               |
| setuju             | 10        | 50.0    | 50.0          | 70.0               |
| sangat setuju      | 6         | 30.0    | 30.0          | 100.0              |
| Total              | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

## KE.4.1

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid tidak setuju | 10        | 50.0    | 50.0          | 50.0               |
| setuju             | 8         | 40.0    | 40.0          | 90.0               |
| sangat setuju      | 2         | 10.0    | 10.0          | 100.0              |
| Total              | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

## KE.4.2

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid tidak setuju | 3         | 15.0    | 15.0          | 15.0               |
| setuju             | 14        | 70.0    | 70.0          | 85.0               |
| sangat setuju      | 3         | 15.0    | 15.0          | 100.0              |
| Total              | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

## KE.4.3

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid tidak setuju | 4         | 20.0    | 20.0          | 20.0               |
| setuju             | 13        | 65.0    | 65.0          | 85.0               |
| sangat setuju      | 3         | 15.0    | 15.0          | 100.0              |
| Total              | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

جامعة الرانيري

AR-RANIRY

## KE.5.1

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | sangat tidak setuju | 4         | 20.0    | 20.0          | 20.0               |
|       | tidak setuju        | 2         | 10.0    | 10.0          | 30.0               |
|       | setuju              | 11        | 55.0    | 55.0          | 85.0               |
|       | sangat setuju       | 3         | 15.0    | 15.0          | 100.0              |
|       | Total               | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

## KE.5.2

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | tidak setuju  | 1         | 5.0     | 5.0           | 5.0                |
|       | setuju        | 16        | 80.0    | 80.0          | 85.0               |
|       | sangat setuju | 3         | 15.0    | 15.0          | 100.0              |
|       | Total         | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

**KE.5.3**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid tidak setuju | 4         | 20.0    | 20.0          | 20.0               |
| setuju             | 13        | 65.0    | 65.0          | 85.0               |
| sangat setuju      | 3         | 15.0    | 15.0          | 100.0              |
| Total              | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

**KE.6.1**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid tidak setuju | 1         | 5.0     | 5.0           | 5.0                |
| setuju             | 14        | 70.0    | 70.0          | 75.0               |
| sangat setuju      | 5         | 25.0    | 25.0          | 100.0              |
| Total              | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

**KE.6.2**

|               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid setuju  | 13        | 65.0    | 65.0          | 65.0               |
| sangat setuju | 7         | 35.0    | 35.0          | 100.0              |
| Total         | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

## KE.6.3

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | tidak setuju  | 1         | 5.0     | 5.0           | 5.0                |
|       | setuju        | 15        | 75.0    | 75.0          | 80.0               |
|       | sangat setuju | 4         | 20.0    | 20.0          | 100.0              |
|       | Total         | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

## KP.1.1

|       |        | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | setuju | 14        | 70.0    | 70.0          | 70.0               |
|       | 4      | 6         | 30.0    | 30.0          | 100.0              |
|       | Total  | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

## KP.1.2

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | setuju        | 12        | 60.0    | 60.0          | 60.0               |
|       | sangat setuju | 8         | 40.0    | 40.0          | 100.0              |
|       | Total         | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

**KP.2.1**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid tidak setuju | 5         | 25.0    | 25.0          | 25.0               |
| setuju             | 13        | 65.0    | 65.0          | 90.0               |
| sangat setuju      | 2         | 10.0    | 10.0          | 100.0              |
| Total              | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

**KP.2.2**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid tidak setuju | 8         | 40.0    | 40.0          | 40.0               |
| setuju             | 5         | 25.0    | 25.0          | 65.0               |
| sangat setuju      | 7         | 35.0    | 35.0          | 100.0              |
| Total              | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

**KP.3.1**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid tidak setuju | 2         | 10.0    | 10.0          | 10.0               |
| setuju             | 7         | 35.0    | 35.0          | 45.0               |
| sangat setuju      | 11        | 55.0    | 55.0          | 100.0              |
| Total              | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

**KP.3.2**

|                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid tidak setuju  | 2         | 10.0    | 10.0          | 10.0               |
| setuju              | 8         | 40.0    | 40.0          | 50.0               |
| sangat tidak setuju | 10        | 50.0    | 50.0          | 100.0              |
| Total               | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

**KP.3.3**

|               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid setuju  | 14        | 70.0    | 70.0          | 70.0               |
| sangat setuju | 6         | 30.0    | 30.0          | 100.0              |
| Total         | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |



**KP.4.1**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid tidak setuju | 2         | 10.0    | 10.0          | 10.0               |
| setuju             | 10        | 50.0    | 50.0          | 60.0               |
| sangat setuju      | 8         | 40.0    | 40.0          | 100.0              |
| Total              | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

**KP.4.2**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid tidak setuju | 10        | 50.0    | 50.0          | 50.0               |
| setuju             | 2         | 10.0    | 10.0          | 60.0               |
| sangat setuju      | 8         | 40.0    | 40.0          | 100.0              |
| Total              | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

**KP.5.1**

|                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid tidak setuju  | 3         | 15.0    | 15.0          | 15.0               |
| setuju              | 6         | 30.0    | 30.0          | 45.0               |
| sangat tidak setuju | 11        | 55.0    | 55.0          | 100.0              |
| Total               | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

**KP.5.2**

|               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid setuju  | 10        | 50.0    | 50.0          | 50.0               |
| sangat setuju | 10        | 50.0    | 50.0          | 100.0              |
| Total         | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

**KP.6.1**

|               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid setuju  | 7         | 35.0    | 35.0          | 35.0               |
| sangat setuju | 13        | 65.0    | 65.0          | 100.0              |
| Total         | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

**KP.6.2**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid tidak setuju | 1         | 5.0     | 5.0           | 5.0                |
| setuju             | 14        | 70.0    | 70.0          | 75.0               |
| sangat setuju      | 5         | 25.0    | 25.0          | 100.0              |
| Total              | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

**KP.7.1**

|               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid setuju  | 13        | 65.0    | 65.0          | 65.0               |
| sangat setuju | 7         | 35.0    | 35.0          | 100.0              |
| Total         | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

**KP.7.2**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid tidak setuju | 2         | 10.0    | 10.0          | 10.0               |
| setuju             | 12        | 60.0    | 60.0          | 70.0               |
| sangat setuju      | 6         | 30.0    | 30.0          | 100.0              |
| Total              | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Regression**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

| Model | Variables Entered  | Variables Removed | Method |
|-------|--------------------|-------------------|--------|
| 1     | MEANX <sup>b</sup> | .                 | Enter  |

a. Dependent Variable: MEANY

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .255 <sup>a</sup> | .065     | .013              | .263                       |

a. Predictors: (Constant), MEANX

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | .086           | 1  | .086        | 1.254 | .277 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 1.240          | 18 | .069        |       |                   |
|       | Total      | 1.327          | 19 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: MEANY

b. Predictors: (Constant), MEANX

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant) | 4.129                       | .763       |                           | 5.414  | .000 |
|       | MEANX      | -.277                       | .248       | -.255                     | -1.120 | .277 |

a. Dependent Variable: MEANY