



**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA
SEKOLAH DAN PROFESIONALISME GURU TERHADAP KINERJA
GURU SMA NEGERI KABUPATEN REMBANG**

TESIS

**OLEH:
ARIS SUSANTO
NPM. 22510053**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
PASCASARJANA (S2)
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG
2024**



**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA
SEKOLAH DAN PROFESIONALISME GURU TERHADAP KINERJA
GURU SMA NEGERI KABUPATEN REMBANG**

TESIS

**Diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam
penyelesaian Program Magister Pendidikan**

OLEH:

ARIS SUSANTO

NPM. 22510053

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN

PASCASARJANA (S2)

UNIVERSITAS PGRI SEMARANG

2024

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing I dan Pembimbing II dari mahasiswa Program Pascasarjana Universitas PGRI Semarang.

Nama : ARIS SUSANTO

NPM : 22510053

Program Studi : Manajemen Pendidikan

Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kabupaten Rembang.

Menyatakan bahwa tesis yang dibuat oleh mahasiswa tersebut di atas telah selesai dan dilakukan perbaikan/revisi sesuai arahan Dewan Penguji.

Semarang, Agustus 2024

Pembimbing I,



Dr. Yovitha Juliejantiningih, M.Pd.
NPP 085901221

Pembimbing II,



Dr. Maryanto, M.Si.
NIP. 196103071986031002

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN TESIS

Tesis berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kabupaten Rembang" yang ditulis oleh ARIS SUSANTO telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Ujian Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Semarang.

Pada hari : Kamis

Tanggal : 18 Juli 2024

Ketua,


Prof. Dr. Harjoto, M.Hum
NPP. 936501103



Sekretaris,


Dr. Noor Miyono, M.Si.
NPP. 126401367

Anggota :

1. Dr. Yovitha Juliejantiningih, M.Pd.
NPP. 085901221


(.....)

2. Dr. Maryanto, M.Si.
NIP. 196103071986031002


(.....)

3. Dr. Noor Miyono, M.Si.
NPP. 126401367


(.....)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

"Tidak ada ujian yang tidak bisa diselesaikan. Tidak ada kesulitan yang melebihi batas kesanggupan. Karena 'Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya.'" (QS. Al-Baqarah: 286)

“Sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan” (Q.S Asy-Syarah: 5-6)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai kesanggupannya” (Q.S. Al-Baqarah: 286)

Persembahan

Karya sederhana ini dipersembahkan kepada:

Almamater UPGRIS Program Studi Manajemen Pendidikan

Peneliti Bidang Pendidikan;

Istri dan anak-anaku serta seluruh keluarga yang menjadi kekuatan dan penyemangat.

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aris Susanto

NPM : 22510053

Program Studi : Manajemen Pendidikan

Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Kabupaten Rembang.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri; bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri. Saya bertanggung jawab terhadap tesis baik secara moral, akademik, maupun hukum dengan segala akibatnya. Apabila di kemudian hari terbukti tesis ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Semarang, Mei 2024

Yang membuat pernyataan,



Aris Susanto
NPM. 22510053

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh guru yang dituntut untuk memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik .

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu 1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Rembang.2.Apakah terdapat pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Rembang 3.Apakah terdapat pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru di di SMA Negeri Kabupaten Rembang 4.Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan profesionalisme guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Rembang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan: 1.Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Rembang.2.Pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Rembang.3.Pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Rembang.4.Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Rembang. teknik pengambilan sampel didasarkan pada *proportional random sampling* berjumlah 56 guru.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. dengan metode survey. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan tiga variabel bebas (*independent variable*) yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X_1), budaya sekolah (X_2), profesionalisme guru (X_3) dan satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja guru (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri Kabupaten Rembang berjumlah 566. teknik pengambilan sampel didasarkan pada *proportional random sampling* yang berjumlah 85.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan kinerja guru sebesar 0,745 termasuk kategori korelasi sangat kuat. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 55,5% sisanya 44,5% Korelasi budaya sekolah dan kinerja guru sebesar 0,722 termasuk kategori korelasi sangat kuat. Budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 52,1% sisanya, 47,9%.Korelasi profesionalisme dan kinerja guru sebesar 0,724 termasuk kategori sangat kuat. 0,657, artinya bahwa besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kinerja guru sebesar 65,7% dan sisanya 34,3% .Kepemimpinan Kepala Sekolah , budaya sekolah dan profesionalisme secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 65,7% dan sisanya 34,3%.dipengaruhi variabel diluar penelitian ini.

Kata kunci : kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, profesionalisme guru, kinerja guru

ABSTRACT

This research is motivated by teachers who are required to have performance that is able to provide and realize the hopes and desires of all parties, especially the general public who trust schools and teachers in developing students.

The formulation of the problem in this research is 1. Is there an influence of the principal's leadership on teacher performance in Rembang Regency State High School. 2. Is there an influence of school culture on teacher performance in Rembang Regency State High School 3. Is there an influence of teacher professionalism on teacher performance in Rembang Regency State High School 4. Is there an influence of principal leadership, school culture and teacher professionalism together on teacher performance at Rembang Regency State High School.

The aim of this research is to analyze and explain: 1. The influence of the principal's leadership on the performance of Rembang Regency State High School teachers. 2. The influence of school culture on the performance of Rembang Regency State High School teachers. 3. The influence of teacher professionalism on the performance of Rembang Regency State High School teachers. 4. The influence of principal leadership, school culture and teacher professionalism on the performance of Rembang Regency State High School teachers. The sampling technique was based on proportional random sampling with a total of 56 teachers.

The approach used in this research is quantitative. with survey methods. This research is associative research with three independent variables, namely school principal leadership (X1), school culture (X2), teacher professionalism (X3) and one dependent variable, namely teacher performance (Y). The population in this study was all 566 State High School teachers in Rembang Regency. The sampling technique was based on proportional random sampling, totaling 85.

The research results show that the correlation between principal leadership and teacher performance is 0.745, including the very strong correlation category. The principal's leadership has a positive and significant effect on teacher performance by 55.5%. The remaining % is 44.5%. The correlation between school culture and teacher performance is 0.722, including the very strong correlation category. School culture has a positive and significant effect on teacher performance by 52.1%, the remaining 47.9%. The correlation between professionalism and teacher performance is 0.724, which is in the very strong category. 0.657, meaning that the magnitude of the influence of the independent variables on teacher performance is 65.7% and the remaining 34.3%. Principal leadership, school culture and professionalism together have a positive and significant effect on teacher performance of 65.7% and the remaining 34.3% is influenced by variables outside this research.

Key words: principal leadership, culture, teacher professionalism, teacher performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kabupaten Rembang”. Tesis ini diajukan sebagai bagian dari tugas akhir dalam rangka menyelesaikan studi di Program Pascasarjana Universitas PGRI Semarang.

Dalam penyelesaian tesis ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak, untuk itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Sri Suciati, M.Hum., Rektor Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan fasilitas dan kesempatan dalam penyusunan tesis ini.
2. Prof. Dr. Harjito, M.Hum., Direktur Program Pascasarjana Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan ijin dan kesempatan untuk mengadakan penelitian.
3. Dr. Noor Miyono, M.Si., Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Semarang yang telah banyak memberikan bantuan, pengarahan, nasehat, inspirasi, dan bimbingan dalam penyelesaian tesis ini.
4. Dr. Yovitha Juliejantiningsih, M.P., dosen pembimbing I yang memberi motivasi, yang telah dengan sabar menyediakan waktu tenaga serta pikiran memberikan bimbingan, bantuan, dan masukan dalam penyusunan tesis ini.

5. Dr. Maryanto, M.Si., dosen pembimbing II yang memberi motivasi, yang telah dengan sabar menyediakan waktu tenaga serta pikiran memberikan bimbingan, bantuan, dan masukan dalam penyusunan proposal tesis ini.
6. Bapak/Ibu kepala sekolah, guru dan karyawan SMA Kabupaten Rembang yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran, dan juga fasilitas dalam memberikan data.
7. Rekan-rekan guru dan karyawan SMA Negeri 1 Pamotan yang telah membantu dan memberikan dukungan.
8. Dan semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Akhirnya peneliti menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan dan kelemahan, untuk itu saran dan kritik yang konstruktif sangat diharapkan demi perbaikan penulisan kedepan agar dapat menjadi lebih baik.

Semarang, Mei 2024

Peneliti,

DAFTAR ISI

COVER LUAR	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN TESIS	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah	10
C. Rumusan Masalah	11
D. Tujuan Penelitian	1
E. Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
A. Kinerja Guru	14
B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	16

C. Kepemimpinan Kepala Sekolah	29
D. Budaya Sekolah.....	38
E. Profesionalisme Guru.....	45
F. Penelitian yang relevan	52
G. Kerangka Berfikir.....	54
H. Hipotesis.....	59
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	61
A. Pendekatan dan jenis penelitian	61
B. Tempat dan waktu penelitian	62
C. Desain Penelitian	62
D. Variabel Penelitian	63
E. Populasi, Sampel dan Sampling	68
F. Instrumen Penelitian	70
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	88
A. Hasil Penelitian	88
B. Pembahasan.....	97
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	132
A. Simpulan	132
B. Saran.....	133
C. Implikasi.....	134
DAFTAR PUSTAKA	137

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah	44
Tabel 2.2. Dimensi dan Indikator Profesionalisme Guru	62
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	62
Tabel 3.2 Data Sekolah dan Populasi.....	68
Tabel 3.3. Distribusi Sampel Penelitian.....	71
Tabel 3.4. Kisi-Kisi Instrumen Variabel Y (Kinerja Guru)	71
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Variabel X1 (Kepemimpinan kepala sekolah)...	72
Tabel 3.6 Kisi-Kisi Instrumen Variabel X2 (Budaya Sekolah)	72
Tabel 3.7. Kisi-Kisi Instrumen Variabel X3 (profesionalisme guru).....	74
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Guru	78
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepemimpinan Kepala Sekolah	79
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Sekolah	80
Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Kuesioner Profesional Guru	81
Tabel 3.12 Nilai Koefisien Reliabilitas	82
Tabel 3.13 Hasil Uji Reliabilitas	83
Tabel 4.1. Analisis Deskripsi	88
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Kinerja Guru.....	90
Tabel 4.3. Hasil Analisis Deskripsi Kinerja Guru	92
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah menurut Persepsi Guru SMA Negeri di Kabupaten Rembang	94
Tabel 4.5 Rata-rata Kepemimpinan Kepala Sekolah menurut Persepsi Guru SMA Negeri di Kabupaten Rembang	96

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Budaya Sekolah	97
Tabel 4.7 Rata-rata Budaya Sekolah	98
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Profesionalitas Guru SMA Negeri di Kabupaten Rembang	99
Tabel 4.9 Rata-rata Profesionalitas Guru	100
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Model Regresi.....	101
Tabel 4.11 Korelasi Antara Variabel Bebas.....	101
Tabel 4.12 Uji Multikolinieritas.....	102
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	102
Tabel 4.14 Model Regresi Berganda.....	103
Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	103
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi.....	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3. Kerangka Berpikir	58
Gambar 3. 1. Desain Penelitian.....	63
Gambar 4.1 Diagram Batang Kinerja Guru	91
Gambar 4.2. Diagram Batang Kepemimpinan Kepala Sekolah	93
Gambar 4.3. Diagram Batang Budaya Sekolah	95
Gambar 4.4. Diagram Batang Profesionalitas Guru	97
Gambar 4.5. Hasil Uji Normalitas Melalui P Plot Regresion Standardized Residual	99

DAFTAR LAMPIRAN

1. Tabulasi Data
2. Dokumentasi
3. Ijin Penelitian Dari Kampus
4. Ijin Penelitian Dari Dinas
5. Instrumen Penelitian
6. Hasil Ujian Tesis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan berperan penting dan strategis dalam membangun sumber daya manusia yaitu melalui kegiatan pembelajaran di lingkungan sekolah. Dalam proses pembelajaran, guru berperan penting menciptakan kondisi sekolah yang efektif, yaitu kondisi sekolah yang membuat siswa senang belajar untuk mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa. Oleh karena itu kinerja guru sangat menentukan mutu pendidikan dan berhasil tidaknya proses pembelajaran.

. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Tugas pokok guru di wujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru. Apabila kinerja guru meningkat, maka berpengaruh pada peningkatan kualitas keluaran atau outputnya. Secara umum, mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru. Akan tetapi pada kenyataannya masalah mutu pendidikan di Indonesia sekarang ini sungguh mengkhawatirkan. Berdasarkan analisa dari badan pendidikan dunia (UNESCO) tahun 2019, Indonesia menempati rangking 10 dari 14 negara berkembang di Asia Pasifik. Pada aspek kualitas input/pengajar, Indonesia diberi nilai E dan menduduki peringkat paling

akhir yaitu ke 14. Hal ini berarti bahwa dilihat dari kualitas guru di Indonesia masih tergolong rendah. Hal ini senada dengan pendapat Septiani, dkk. (2019: 247) yang menyatakan bahwa salah satu penyebab rendahnya mutu pendidikan di negara kita adalah rendahnya kualitas pendidik atau pengajar. Oleh karena itu perlu dukungan dari berbagai pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.

Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja. Agar terwujudnya kinerja guru yang sesuai dengan harapan, maka dibutuhkan seorang kepala sekolah yang profesional. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2012:197) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah merupakan salah satu kunci yang menentukan keberhasilan dan kesuksesan suatu sekolah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, peran kepemimpinan kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk mendukung terciptanya kualitas kinerja guru yang profesional di sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai seorang pemimpin yang memiliki visi ke masa depan yang jelas dan dapat mewujudkan serta mampu mendorong proses transformasi di sekolah. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Mulyasa (2013: 125) mengatakan bahwa kepala sekolah salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas

penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting dan sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Di samping itu, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta seni dan budaya yang diterapkan dalam pendidikan di sekolah juga cenderung bergerak semakin maju, sehingga menuntut penguasaan secara profesional. Menyadari hal tersebut, setiap kepala sekolah dihadapkan pada tantangan untuk melaksanakan pengembangan pendidikan secara terarah, berencana dan berkesinambungan.

Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga. Hidayati (2011: 7) mengemukakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah masih banyak yang kurang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh guru-guru, misalnya dalam mengambil keputusan, dalam memberikan tugas-tugas kepada guru, dalam berkomunikasi, dalam memberikan motivasi kepada bawahan.

Kepemimpinan merupakan satu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan oleh manajer yang efektif. Esensi kepemimpinan pada hakekatnya adalah

kepengikutan (*followership*) kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin, itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin. Dengan kata lain, pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan. Keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektifitas penampilan seorang kepala sekolah. Keberhasilan kepala sekolah selalu ditekankan pada tiga keahlian dasar yang perlu dimiliki, yaitu: keahlian teknik, keahlian interpersonal, dan keahlian konseptual (Rohmat, 2010: 84).

Kepemimpinan kepala sekolah menjadi penentu utama terjadinya proses dinamisasi sekolah. Kegagalan dan keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh sekolah menuju tujuannya (Mulyasa, 2013: 158). Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut keaktifannya terhadap bawahan yang dapat dilihat dari tugas dan tanggung jawabnya. Kepala sekolah merupakan sumber semangat bagi para guru, staf dan siswa. Kepala sekolah harus selalu membangkitkan semangat, percaya diri terhadap para guru, staf, dan siswa sehingga mereka menerima dan memahami tujuan sekolah secara antusias, bekerja secara bertanggungjawab ke arah tercapainya tujuan sekolah.

Selain faktor kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah merupakan salah satu faktor yang berkaitan dan ikut mempengaruhi kinerja guru. Budaya sekolah merujuk kepada nilai, sistem kepercayaan, norma dan cara berpikir anggota organisasi. Budaya sekolah yang kondusif akan tampak atau tercermin dalam kebijakan, aturan sekolah, fisik sekolah, dan perilaku warga sekolah. Hal ini sejalan dengan pendapat Manik, dkk. (2021: 84) yang menyatakan bahwa budaya

sekolah yang kuat merupakan suatu kekuatan yang dapat menyatukan tujuan, menciptakan motivasi, profesionalisme dan loyalitas seluruh warga sekolah, serta memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal. Budaya sekolah diharapkan memperbaiki mutu sekolah, kinerja di sekolah dan mutu kehidupan yang diharapkan memiliki ciri sehat, dinamis atau aktif, positif dan profesional. Budaya sekolah merupakan ciri khas, karakter atau watak, dan citra sekolah tersebut di masyarakat luas. Namun pada proses pelaksanaannya kepemimpinan kepala sekolah serta implementasi budaya sekolah masih belum optimal di mana dapat terlihat dalam permasalahan yang ada dan berpengaruh kepada kinerja guru di sekolah. Oleh karena itu budaya sekolah yang positif perlu diimplementasikan sehingga produktivitas sekolah akan meningkat dan peningkatan tersebut akan berdampak pada peningkatan mutu sekolah. Kaitan institusionalisasi antara budaya sekolah, pemimpin sekolah, pendidik, dan tenaga kependidikan harus mampu berperan aktif sebagai duta budaya, yaitu mampu menyosialisasikan keseluruhan nilai-nilai yang ditetapkan sebagai sumber kultur, mampu memberikan contoh atau keteladanan bagi seluruh siswa dalam berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang dianut sekolah. Lebih lanjutnya, menurut Supardi (2014: 135) nilai-nilai yang dikembangkan dalam budaya sekolah yaitu di kalangan kepala sekolah, guru, tertanam nilai moral dan semangat dalam bekerja untuk menghasilkan dan memberikan layanan yang terbaik. Kepala sekolah harus mempunyai *sense of place* yang kuat agar terciptanya iklim sekolah yang kondusif dan positif. Artinya seorang kepala sekolah harus mempunyai gambaran dan menerapkan gambaran terhadap seseorang tentang kemampuannya

dan tempat sesuai kemampuan yang dimiliki. Iklim dan budaya sekolah yang baik akan tercipta apabila seorang pemimpin mendorong dan memberikan motivasi positif, mengikutsertakan anggota kelompok dalam penyusunan tujuan dan membangkitkan rasa tanggung jawab sehingga akan menciptakan produktivitas dan efektivitas kerja. Peningkatan kinerja sekolah sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya yang dikembangkan dalam sekolah tersebut, dimana nilai-nilai yang dikembangkan di sekolah, tentunya tidak dapat dilepaskan dari keberadaan sekolah itu sendiri sebagai organisasi pendidikan.

Di samping itu guna menunjang keberhasilannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang kompleks, guru semestinya memiliki kompetensi atau kemampuan dasar yang berkualitas. Berbagai cara yang bisa dilakukan oleh para guru agar dapat meningkatkan profesionalismenya salah satunya dengan mengikuti program sertifikasi guru. Tujuan sertifikasi adalah untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran, meningkatkan profesionalisme dan mempercepat terwujudnya tujuan pendidikan nasional.

Jumlah guru SMA Negeri di Kabupaten Rembang adalah 566 guru yang tersebar di 9 SMA Negeri. Dengan jumlah guru yang tergolong besar tersebut, tentunya perlu adanya sebuah tata laksana manajemen pendidikan yang baik didalamnya. Guru mempunyai pengaruh yang cukup dominan terhadap kualitas pembelajaran, karena guru adalah pihak yang bertanggung jawab terhadap proses pembelajaran di kelas, bahkan sebagai pelaksana pendidikan di sekolah. Untuk mencapai tujuan pendidikan harus didukung dengan guru-guru yang professional.

Menurut Kunandar (2017: 47) profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Adapun guru yang profesional itu sendiri adalah guru yang berkualitas, berkompeten, dan guru yang dikehendaki untuk mendatangkan prestasi belajar serta mampu mempengaruhi proses belajar siswa yang nantinya akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang lebih baik.

Di Kabupaten Rembang, dari 566 guru terdapat 63,89% guru yang sudah bersertifikasi 362, sebanyak 204 guru belum bersertifikasi tetapi sebagian saat ini sedang menjalani tahapan pendidikan profesi guru. Rendahnya profesionalisme guru di SMA Negeri di Kabupaten Rembang sangat nampak pada pelaksanaan tugas guru sebagai pendidik. Data hasil supervisi pengawas sekolah pada akhir tahun pelajaran 2022/2023 menunjukkan hanya 167 guru (29,29%) yang membuat perangkat pembelajaran mulai dari program tahunan, program semester, silabus, dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Dalam pelaksanaan pembelajaran, dari rekapitulasi data supervise kepala sekolah, ketika memulai pembelajaran terdapat 154 guru (27,27%) yang terlambat masuk kelas antara 5 sampai dengan 10 menit. Pada saat pembelajaran, dalam menggunakan alokasi waktu juga tidak sesuai dengan RPP yang dibuat. Metode pembelajaran yang digunakan juga kurang variatif. Guru belum menggunakan metode dan model pembelajaran inovatif seperti Jigsaw, TGT, Numbered Heads Together, dan lain-lain. Sebanyak 323 guru (40,91%) masih mendominasi pembelajaran dengan metode ceramah. Siswa juga tidak dimaksimalkan untuk mencari informasi

sendiri tentang konsep materi pelajaran yang disampaikan. Siswa hanya dijadikan obyek pembelajaran dengan menerima materi yang disampaikan guru. Pada saat pelaksanaan evaluasi pembelajaran, guru juga tidak menyusun soal dimulai dengan menyusun kisi-kisi soal. Butir soal yang digunakan langsung diambil dari buku guru dan buku siswa. Hanya 70 guru (12,37%) yang membuat soal diawali dengan menyusun kisi-kisi soal terlebih dahulu. Setelah dilakukan evaluasi belajar, guru tidak melaksanakan tindak lanjut. Program perbaikan dan pengayaan tidak dilakukan guru. Hanya 38 guru (6,82%) yang membuat program perbaikan dan pengayaan. Pelaksanaan program pengayaan dilakukan guru hanya dengan memberikan tugas rumah yang asal ambil dari buku LKS, tidak mengacu pada hasil evaluasi pembelajaran yang sudah dilakukan.

Guru SMA Negeri di Kabupaten Rembang juga kurang usaha peningkatan kompetensinya melalui berbagai kegiatan pengembangan diri. Selama tahun anggaran 2022\3 hanya terdapat 99 guru (17,42%) yang mengikuti kegiatan pengembangan diri melalui diklat fungsional. Padahal saat ini banyak sekali kegiatan diklat yang bisa diikuti secara daring melalui Platform Merdeka Mengajar. Baru 15% guru yang memanfaatkan platform merdeka mengajar untuk meningkatkan kompetensinya sebagai pendidik. Permasalahan pembelajaran yang terjadi di dalam kelas juga kurang mendapatkan penanganan dari guru. Seharusnya permasalahan pembelajaran diselesaikan dengan melaksanakan penelitian tindakan kelas. Namun demikian, pelaksanaan penelitian tindakan kelas masih sangat kurang. Pada tahun 2022 hanya 18 guru yang melaksanakan penelitian tindakan kelas.

Berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru sebagaimana dikemukakan di atas, telah banyak penelitian yang membuktikan teori tersebut. Sidik (2018: 161) menjelaskan temuan-temuan hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan sekolah, profesionalisme guru, disiplin kerja dan budaya sekolah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru. Selain itu Sobirin (2012: 125) kesuksesan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran berkat (a) kemampuan dan semangat guru yang tinggi (b) pembinaan yang diberikan kepala sekolah secara rutin baik di sekolah dengan memanfaatkan pertemuan sekolah maupun di gugus dengan memfungsikan pertemuan MGMP (c) kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan melakukan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan pembelajaran dengan kegiatan kunjungan kelas dan diskusi kelompok; dan (d) keberhasilan kepala sekolah menciptakan iklim dan budaya sekolah yang kondusif dengan menciptakan kondisi fisik sekolah dan kondisi sosio emosional yang menyenangkan sehingga guru dalam melaksanakan proses pembelajaran bersemangat. Sedangkan Sulardi (2007:1) menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa: (1) terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; (2) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru; (3) terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh sinergisnya proses interaksi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yakni kepemimpinan, profesionalisme guru, disiplin kerja guru dan budaya sekolah. Profesionalisme guru dan disiplin kerja juga tampak masih kurang. Hal ini terlihat masih ada guru yang datang terlambat

dan jam belajar kosong karena guru sedang di luar sekolah. Selain itu budaya sekolah juga relatif masih kurang baik. Hal ini dapat ditunjukkan oleh minat baca guru yang masih rendah, minimnya guru dalam menulis bahan ajar sehingga wawasan-wawasan untuk melakukan pembenahan kualitas bahan ajar dan pengayaan metode pendekatan praktis pada proses belajar mengajar di sekolah belum optimal. Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, iklim sekolah, guru, karyawan, maupun anak didik. Berpijak pada elaborasi permasalahan di atas dan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, penulis tertarik dan perlu mengetahui lebih lanjut tentang “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah Dan Terhadap profesionalisme Guru SMA Negeri Di Kabupaten Rembang”.

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka beberapa masalah yang dapat diidentifikasi adalah:

- 1) Kinerja guru
- 2) Kepemimpinan kepala sekolah
- 3) Peran kepala sekolah sebagai pembina
- 4) Implementasinya budaya sekolah yang positif dan kondusif.
- 5) Profesionalisme
- 6) Budaya sekolah dan suasana akademik yang diterapkan di sekolah belum baik.

- 7) Alat pengawas sekolah untuk melakukan supervisi sekolah untuk disesuaikan dengan kebutuhan guru. Guru tetap bertindak individual dan tidak bekerjasama ketika menemui hambatan dalam pekerjaannya

Dari identifikasi permasalahan yang ada, maka permasalahan yang dipertimbangkan hanya sebatas pada aspek kinerja guru yang dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan profesionalisme guru.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah di atas, peneliti menetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Rembang?
- 2) Apakah terdapat pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Rembang?
- 3) Apakah terdapat pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Rembang?
- 4) Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan profesionalisme guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Rembang?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan:

- 1) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Rembang.
- 2) Pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Rembang.
- 3) Pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Rembang.
- 4) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Rembang.

E. Manfaat Penelitian

Pada hakikatnya penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan manfaat tertentu. Begitu pula dengan penelitian ini diharapkan mendatangkan manfaat sebagai berikut :

1) Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dalam pengembangan disiplin ilmu manajemen pendidikan mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Rembang.

2) Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai berikut :

a) Bagi Guru

Dapat memberikan masukan kepada guru agar dapat melakukan pengembangan diri dalam rangka meningkatkan kinerja mengajarnya.

b) Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai input bagi kepala sekolah selaku pimpinan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan peningkatankinerja guru.

c) Bagi Dinas Pendidikan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan untuk menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru SMA pada khususnya.

d) Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran untuk dapat diterapkan di tempat tugas peneliti.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Kinerja Guru

Dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Bab 1 pasal 1 tentang guru dan dosen, disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Menurut Moeheriono (2012: 95), "kinerja atau performance adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Rachmawati (2013: 16) menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan". Menurut fatah dalam buku Rachmawati (2013: 17) mengatakan bahwa Kinerja adalah bukan merupakan suatu perilaku individu seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari kemampuan itu dalam bentuk karya nyata, kinerja yang didasari oleh kemampuan, sikap, pengetahuan, dan motivasi akan menghasilkan suatu prestasi/keberhasilan.

Supardi (2016: 54) mengemukakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar siswa-siswanya. Senada dengan pendapat supardi,

Priansa (2018: 394) mengatakan bahwa kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu guru memiliki tugas utama dalam mendidik, mengajar, mengarahkan, membimbing, menilai, melatih dan melakukan evaluasi pada siswa sehingga dapat dikatakan sebagai pendidik yang profesional. Selain itu kewajiban seorang guru yang profesional yaitu merencanakan pembelajaran, menjalankan proses pembelajaran yang bermutu, dan menilai serta mengevaluasi hasil pembelajaran. Lalu ditegaskan kembali bahwa tugas pokok dari seorang guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih siswa (Priansa, 2018: 78).

Manullang (2017: 2) menyebutkan bahwa kinerja guru adalah kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, kinerja dikatakan baik atau memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan". Disebutkan pula bahwa "kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang meliputi menyusun program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, dan analisis evaluasi.

Berikutnya Glasman, dalam Supardi (2016: 55) menjelaskan bahwa Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi ditunjukkan pula oleh perilaku dalam berkerja. Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkan dari perolehan hasil belajar yang dihasilkan oleh siswa-

siswanya. Kualitas kinerja guru yang baik akan menunjukkan hasil belajar siswa yang baik.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja guru adalah. Kinerja guru meliputi aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian maupun evaluasi pembelajaran. Guru' yang telah melaksanakan ketiga aspek tersebut dengan optimal maka dapat diartikan bahwa guru tersebut merupakan guru yang mempunyai kompetensi yang baik dalam tingkatan kinerjanya.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain kemampuan dan kemauan. Kemampuan tanpa adanya kemauan tidak menghasilkan kinerja. Demikian halnya kemauan tanpa disertai kemampuan juga tetap tidak menghasilkan kinerja optimal. Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Ahmad (2017: 135), faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Penjelasannya adalah sebagai berikut:

a. Faktor kemampuan

Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan kompetensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, seorang pegawai perlu ditetapkan sesuai

dengan keahliannya, dengan menempatkan guru sesuai dengan bidangnya, akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pekerjaan.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Mulyasa (2013: 16) berpendapat, yang berkaitan dengan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja atau produktivitas yaitu: faktor teknologi, tata nilai, iklim kerja, derajat kesehatan dan tingkat upah minimal, serta kepemimpinan, dalam hal ini kepala sekolah. Sementara itu menurut Barnawi dan Arifin (2012: 43), faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya: mampu, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Faktor internal ini pada dasarnya direkayasa melalui *pre-service training* dan *in-service training*. Pada *pre-service training*, menyeleksi guru dengan cara ketat, serta penyaluran lulusan sesuai bidangnya. Pada *in-service training* dengan menyelenggarakan diklat yang berkualitas secara berkelanjutan. Sedangkan faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya: gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan.

Sejalan dengan pendapat tersebut Sedarmayanti (2017: 67) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: (a) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, dan budaya kerja); (b)

pendidikan; (c) keterampilan; (d) manajemen kepemimpinan; (e) tingkat penghasilan; (f) gaji dan kesehatan; (g) jaminan sosial dan kesejahteraan; (h) iklim kerja; (i) sarana dan prasarana yang memadai; (j) teknologi; dan (k) kesempatan untuk berprestasi.

Secara umum kinerja menurut Mellysa Pusparani (2021) merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Jika kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang, maka kinerja merupakan keluaran atau hasil pelaksanaan tugas.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Jeremy et.al dalam Silvera Wanasaputra (2017:497) menyatakan terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja. 1. Efektifitas dan efisiensi yaitu, suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai berarti kegiatan yang dilakukan efektif, tetapi apabila melakukan kegiatan yang tidak dicari atau tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan maka kegiatan tersebut tidak efisien. 2. Wewenang, yaitu seorang anggota yang memerintahkan anggotanya yang lain untuk melakukan kegiatan usaha sesuai dengan kontribusinya. 3. Disiplin, yaitu kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tindakan disiplin pegawai adalah tindakan pegawai

berdasarkan perjanjian kerja dengan organisasi tempat pegawai bekerja. 4. Spontanitas, yaitu kreativitas yang menghasilkan ide-ide ketika merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. 5. Organisasi juga memerlukan lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang peduli dengan lingkungan kerjanya untuk meningkatkan kenyamanan pribadi dan penyelesaian pekerjaan yang lebih baik.

Kinerja berpengaruh sangat erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimanapun upaya untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam organisasi. Kinerja merupakan hal-hal seperti yang diungkapkan Nawawi (2003: 13) yaitu sesuatu yang dicapai melalui prestasi-prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Kaitannya dengan kinerja yang dimaksudkan adalah prestasi atau kemampuan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan pengaruh antar pribadi. Kinerja guru adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang dikerjakan ketika menghadapi suatu tugas.

Yamin dan Maisah (2010: 87) berpendapat bahwa kinerja guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami guru, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari dalam diri atau faktor intern seperti: keterampilan, kemampuan, motivasi, kepribadian, kualitas kerja, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Selain itu kinerja guru juga dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari luar diri atau ekstern

seperti: lingkungan kerja, sarana dan prasarana, gaji, kesempatan untuk berprestasi dan kepemimpinan.

3. Indikator Kinerja Guru

Priansa (2018: 355) mengatakan bahwa Penilaian kinerja guru merupakan penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya. Susanto (2012: 200) menyatakan bahwa “penilaian kinerja guru dapat dilaksanakan oleh beberapa sumber tenaga kependidikan, diantaranya yaitu oleh: a) penilaian atas diri sendiri, b) penilaian oleh siswa, c) penilaian oleh rekan sejawat, d) penilaian oleh atasan atau kepala sekolah”. Untuk mengetahui seberapa besar kinerja seseorang, diperlukan suatu alat atau kegiatan untuk mengukur kinerja seseorang dalam sebuah unit kerja atau organisasi. Alat atau kegiatan yang bisa dilakukan untuk mengukur kinerja seseorang adalah alat penilaian kinerja guru (APKG). “APKG dirancang dengan memperhatikan indikator kinerja guru” (Nurdiansyah, 2018: 33).

Berikut Nurdiansyah (2018: 34) menjelaskan lebih lanjut mengenai ketiga kegiatan tersebut:

- a. Perencanaan Program Pembelajaran “Tahap perencanaan program pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar”. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu “mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Indikator untuk merencanakan pembelajaran adalah sebagai berikut:

- (1) merumuskan tujuan pembelajaran, (2) memilih dan mengembangkan bahan pelajaran, (3) merencanakan kegiatan belajar, serta alat dan sumber belajar, dan (4) merencanakan penilaian” Susanto dalam Nurdiansyah 2018, hlm. 34).
- b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran Pelaksanaan kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan menggunakan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru. kemampuan yang dituntut dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran adalah pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode pembelajaran.
- c. Evaluasi atau penilaian hasil pembelajaran Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditunjukkan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan, pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kinerja guru dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam bidang pendidikan, khususnya di sekolah dan di dalam pembelajaran. Indikator kinerja guru dapat dilihat dari dari perencanaan

pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi atau penilaian pembelajaran.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dalam Direktorat Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional (2008: 4-7) menjelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh yang berintegrasi dalam kinerja guru, antara lain:

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional, dan intelektual. Hal tersebut berimplikasi bahwa seorang guru harus mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar, karena siswa memiliki karakter, sifat, dan interest yang berbeda. Berkenaan dengan pelaksanaan kurikulum, seorang guru harus mampu mengembangkan kurikulum tingkat satuan pendidikan masing-masing dan disesuaikan dengan kebutuhan lokal. Guru harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya di kelas, dan harus mampu melakukan kegiatan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan. Kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek-aspek yang diamati, yaitu:

- 1) Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual.
- 2) Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.

- 3) Mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang mampu membelajarkan siswanya tentang disiplin diri, belajar membaca, mencintai buku, menghargai waktu, belajar bagaimana cara belajar, mematuhi aturan/tata tertib, dan belajar bagaimana harus berbuat. Semuanya itu akan berhasil apabila guru juga disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Guru harus mempunyai kemampuan yang berkaitan dengan kemantapan dan integritas kepribadian seorang guru. Aspek-aspek yang diamati adalah:
- 4) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
 - 5) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
 - 6) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
 - 7) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
 - 8) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru. Pengembangan yang diampu.
 - 9) Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik.
 - 10) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.
 - 11) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
 - 12) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.

13) Melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.

14) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

b. Kompetensi Kepribadian

Pelaksanaan tugas sebagai guru harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi kualitas masa depan bangsa. Walaupun berat tantangan dan rintangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya harus tetap tegar dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru. Pendidikan adalah proses yang direncanakan agar semua berkembang melalui proses pembelajaran. Guru sebagai pendidik harus dapat mempengaruhi ke arah proses itu sesuai dengan tata nilai yang dianggap baik dan berlaku dalam masyarakat. Tata nilai termasuk norma, moral, estetika, dan ilmu pengetahuan, mempengaruhi perilaku etik siswa sebagai pribadi dan sebagai anggota masyarakat. Penerapan disiplin yang baik dalam proses pendidikan akan menghasilkan sikap mental, watak dan kepribadian siswa yang kuat. Guru dituntut harus

c. Kompetensi Sosial

Guru di mata masyarakat dan siswa merupakan panutan yang perlu dicontoh dan merupakan suritauladan dalam kehidupannya sehari-hari. Guru perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif. Dengan dimilikinya kemampuan tersebut, otomatis hubungan sekolah dengan masyarakat akan berjalan dengan lancar, sehingga jika

ada keperluan dengan orang tua siswa, para guru tidak akan mendapat kesulitan.

Kemampuan sosial meliputi

kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan. Kriteria kinerja guru yang harus dilakukan adalah:

- 1) Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
- 2) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
- 3) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
- 4) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

d. Kompetensi Profesional

Kompetensi Profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus selalu mengupdate, dan menguasai materi pelajaran yang disajikan. Persiapan diri tentang materi diusahakan dengan jalan mencari informasi melalui berbagai sumber seperti membaca buku-buku terbaru, mengakses dari internet, selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan terakhir tentang materi yang disajikan.

Kompetensi atau kemampuan kepribadian yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek:

- 1) Dalam menyampaikan pembelajaran, guru mempunyai peranan dan tugas sebagai sumber materi yang tidak pernah kering dalam mengelola proses pembelajaran. Kegiatan mengajarnya harus disambut oleh siswa sebagai suatu seni pengelolaan proses pembelajaran yang diperoleh melalui latihan, pengalaman, dan kemauan belajar yang tidak pernah putus.
- 2) Dalam melaksanakan proses pembelajaran, keaktifan siswa harus selalu diciptakan dan berjalan terus dengan menggunakan metode dan strategi mengajar yang tepat. Guru menciptakan suasana yang dapat mendorong siswa untuk bertanya, mengamati, mengadakan eksperimen, serta menemukan fakta dan konsep yang benar. Karena itu guru harus melakukan kegiatan pembelajaran menggunakan multimedia, sehingga terjadi suasana belajar sambil bekerja, belajar sambil mendengar, dan belajar sambil bermain, sesuai konteks materinya.
- 3) Di dalam pelaksanaan proses pembelajaran, guru harus memperhatikan prinsip-prinsip didaktik metodik sebagai ilmu keguruan. Misalnya bagaimana menerapkan prinsip apersepsi, perhatian, kerja kelompok, korelasi dan prinsip-prinsip lainnya.
- 4) Dalam hal evaluasi, secara teori dan praktik, guru harus dapat melaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin diukurnya. Jenis tes yang digunakan untuk mengukur hasil belajar harus benar dan tepat. Diharapkan pula guru dapat

menyusun butir secara benar, agar tes yang digunakan dapat memotivasi siswa belajar.

Priansa (2018: 78) mengemukakan bahwa indikator kinerja guru adalah meliputi 1) Merencanakan pembelajaran 2) Melaksanakan pembelajaran, 3) Menilai hasil pembelajaran, 4) Membimbing dan melatih siswa. Menurut Mulyasa, dkk (2013: 103) indikator kinerja guru yakni; 1) Merencanakan proses belajar mengajar, 2) Melaksanakan, memimpin, atau mengelola proses belajar mengajar, 3) Menilai kemajuan proses belajar mengajar, 4) Menguasai bahan pelajaran. Rachmawati (2013: 121-126) menyampaikan bahwa indikator kinerja guru meliputi; 1) Perencanaan program pembelajaran, 2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran, 3) Evaluasi atau penilaian hasil pembelajaran.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, peraturan direktur jenderal guru dan tenaga kependidikan nomor 7607/b.b1/hk./03/2023 tentang petunjuk teknis pengelolaan kinerja guru dan kepala sekolah Pasal 7 Capaian atas hasil kinerja dan perilaku kerja bagi Guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 berdasarkan melaksanakan tugas yang meliputi :a. Merencanakan pembelajaran; b. Melaksanakan pembelajaran; c. Menilai hasil pembelajaran; d. Membimbing dan melatih peserta didik; dan e. Melaksanakan tugas tambahan. dan pendapat beberapa ahli diatas, maka penulis menetapkan dimensi yang dalam penelitian adalah:

a. Penyusunan rencana pembelajaran dengan indikator (1). Memformulasikan tujuan pembelajarannya sesuai dengan kurikulum/silabus dengan memperhatikan

karakteristik peserta didik; (2). Menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir; (3). Merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif; (4). Memilih sumber belajar/media pembelajaran yang sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran

b. Pelaksanaan proses pembelajaran dengan indikator: (1). Memulai pembelajaran dengan efektif (2)Menguasai materi pelajaran (3) Menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif (4). Memanfaatkan sumber belajar/media pembelajaran 5)Memicu dan memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran 6) Menggunakan Bahasa yang benar dalam pembelajaran (7)Mengakhiri pembelajaran dengan efektif.

c. Penilaian Hasil Belajar dengan indicator : (1).Merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar (2).Menggunakan strategi dan metode penilaian untuk memancu kemajuan dan hasil belajar seperti yang tercantum dalam RPP (3). Memanfaatkan hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik untuk kemajuan belajar dan perancangan pembelajaran berikutnya.

d. Membimbing dan melatih peserta didik dengan indikator:(1).Perencanaan Pembimbingan dan Pelatihan (2). Implementasi Pembimbingan dan Pelatihan (3). Refleksi

e. Melaksanakan tugas tambahan dengan indikator : (1).Pelaksanaan tugas administratif. kegiatan pengembangan professional (2).kolaborasi dengan pihak eksternal

C. Kepemimpinan Kepala Sekolah

1) Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dalam bahasa Inggris kepemimpinan sering disebut leadership dari akar kata to lead dan kegiatannya disebut kepemimpinan atau leadership. Dalam kata kerja to lead tersebut terkandung dalam beberapa makna yang saling berhubungan erat yaitu, bergerak lebih cepat, berjalan ke depan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, memelopori, mengarahkan pikiran atau pendapat orang lain, membimbing, menuntun menggerakkan orang lain lebih awal, berjalan lebih depan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, memelopori suatu tindakan, mengarahkan pikiran atau pendapat, menuntun dan menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya. Menurut Suprayogo (2019: 161) makna kepemimpinan adalah proses mempengaruhi individu atau grup untuk mencapai tujuan tertentu dalam situasi yang telah ditetapkan.

Thoha (2017: 89) mengatakan bahwa “Kepemimpinan (leadership) adalah merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan”. Sedangkan Mulyasa (2014: 17) mendefinisikan “Kepemimpinan sebagai seni membujuk bawahan agar mau mengerjakan tugas-tugas dengan yakin dan semangat”.

Menurut Wahjosumidjo (2017: 4), “Kepemimpinan adalah suatu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi”. Sedangkan kepemimpinan yang dikemukakan oleh Handoko (2014: 66) mengatakan bahwa “Kepemimpinan

(leadership) adalah hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan”.

Sujak (2015: 9) berpendapat bahwa “Kepemimpinan adalah pola hubungan antar individu yang menggunakan wewenang dan pengaruh terhadap orang lain atau sekelompok orang agar terbentuk kerja sama untuk menyelesaikan suatu tugas”. Sementara Wahjosumidjo (2017: 94) menyatakan Kepemimpinan kepala sekolah pada hakikatnya adalah kepala sekolah yang memahami dan menguasai kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang efektif.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan Kepemimpinan kepala sekolah juga merupakan suatu kemampuan dan kesiapan kepala sekolah untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan staf sekolah agar dapat bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan.

2) Dimensi dan Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Wahjosumidjo (2017: 94) merinci dimensi dan indikator kepemimpinan kepala sekolah sebagai berikut:

- a) Memiliki kepribadian yang kuat, dengan indikator: Sikap empati; Memberi sanksi bagi yang melanggar disiplin; Memberi contoh keteladanan.
- b) Memahami kondisi guru, karyawan dan siswa, dengan indikator: Memberikan penghargaan bagi yang berprestasi; Menghargai guru; Memberikan gagasan-gagasan baru dalam pembelajaran.

- c) Memiliki visi dan memahami misi sekolah, dengan indikator :
Memberdayakan guru sebagai tim kerja dalam pelaksanaan program kegiatan;
Membuat program supervisi dan melaksanakan kepada guru yang mengajar di kelas; Memberikan penugasan kepada guru untuk penyusunan rencana kerja.
- d) Kemampuan mengambil keputusan, dengan indikator : Mampu mengambil keputusan yang tepat dan cepat; Melakukan evaluasi dan memberikan solusi pelaksanaan program kegiatan; Melakukan pembinaan kepada guru melalui rapat dan memutuskan secara matang hasil rapat.
- e) Kemampuan berkomunikasi, dengan indikator : Menciptakan hubungan yang harmonis dengan guru; Menginstruksikan kepada guru untuk melaksanakan prosedur pencapaian tujuan organisasi; Melaksanakan transparansi kepada warga sekolah.

Kepala sekolah harus memiliki kemampuan dan keterampilan yang dapat dipraktekkan dalam kehidupan sehari-hari. Kemampuan dan keterampilan kepala sekolah sangat tergantung pada beberapa bidang garapan manajemen.

Menurut Mukhneri (2014: 21) bidang garapan dan tugas kepala sekolah antara lain : 1) kepala sekolah adalah pemimpin dalam bidang kurikulum; 2) kepala sekolah adalah pemimpin dalam bidang personalia; 3) kepala sekolah adalah pemimpin dalam hubungan sekolah dan masyarakat; 4) kepala sekolah adalah pemimpin di bidang hubungan guru dan siswa; 5) kepala sekolah sebagai pemimpin personal di bidang non-pengajaran; 6) kepala sekolah sebagai pimpinan di dalam mengadakan hubungan dengan kantor-kantor lain; 7) kepala sekolah adalah pemimpin dalam artikulasi dengan sekolah-sekolah lain; 8) kepala

sekolah sebagai pemimpin dalam pengelolaan pelayanan, rumah,sekolah dan perlengkapan.

Kepemimpinan menurut Mulyasa (2017: 48) dalam bukunya Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah diharapkan dapat mendorong seluruh bawahan dan warga sekolah dapat memberdayakan dirinya, dan membentuk rasa tanggungjawab atas tugas yang diembannya, kepatuhan tidak lagi didasarkan pada control eksternal organisasi, namun justru berkembang dari hati sanubari yang disertai dengan pertimbangan rasionalnya.

Keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan peran kepemimpinannya ialah juga merupakan dukungan dari orang-orang yang terkait dalam suatu organisasi yang dipimpinnya. Terdapat beberapa peran kepemimpinan visioner menurut Burt Nanus yang dikutip oleh Komariah dan Triatna (2016:92) diantaranya:

a) Penentu arah(*Direction Setter*)

Pemimpin yang memiliki visi berperan sebagai penentu arah organisasi. Sebagai penentu arah, seorang pemimpin menyampaikan visi, mengomunikasikannya, memotivasi pekerja dan rekan, serta meyakinkan orang bahwa apa yang dilakukannya adalah benar, serta memberikan dukungan partisipasi pada seluruh tingkat dan seluruh tahap usaha yang menuju masa depan.

b) Agen Perubahan (*Agent Of Change*)

Seorang kepala sekolah dalam menjalankan peran kepemimpinannya sebagai Agen Perubahan, memiliki tanggung jawab yang besar dalam melakukan

perubahan di lingkungan internal atau sekolah. Kepala Sekolah memberikan perubahan-perubahan baru, kepala sekolah akan merasa tidak nyaman dengan situasi organisasi yang tidak ada perubahan atau statis, karakter pemimpin yang visioner senantiasa memimpikan keberhasilan dan kesuksesan sebuah lembaga pendidikan melalui terobosan-terobosan baru yang dapat membangkitkan semangat kerja dan menyelesaikan tantangan-tantangan dengan menterjemahkannya dalam agenda kerja yang rasional.

c) Juru Bicara (*Spokesperson*)

Seorang kepala sekolah juga memiliki peran sebagai juru bicara. Kepala sekolah harus mengetahui dan menghargai segala bentuk komunikasi yang tersedia, guna menjelaskan dan membangun dukungan untuk suatu visi masa depan. Pemimpin sebagai juru bicara dari sebuah visi harus mengkomunikasikan suatu pesan yang mengikat semua orang agar melibatkan diri dan menyentuh visi organisasi secara internal maupun eksternal.

d) Pelatih (*Coach*)

Seorang kepala sekolah yang visioner harus dapat berperan sebagai pelatih. Dalam artian ini kepala sekolah yang visioner harus mampu menciptakan kekompakan dan menjalin kerja sama kelompok untuk mencapai visi yang menjadi cita-cita bersama. Ia dituntut untuk bisa memaksimalkan kemampuan seluruh anggotanya untuk bekerja sama dan mengoordinasi aktivitas atau usaha mereka ke arah pencapaian suatu visi organisasi.

3) Prinsip dan Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sebagai pemimpin tentunya prinsip-prinsip kepemimpinannya harus dipahami dalam rangka mengembangkan sekolahnya. Menurut Siagian (2018: 153) prinsip-prinsip kepemimpinan secara umum antara lain:

- a) Konstruktif kepala sekolah harus memberikan dorongan dan pembinaan kepada setiap guru dan stafnya untuk mengembangkan kemampuannya secara optimal.
- b) Kreatif kepala sekolah jangan terjebak kepada pola-pola kerja lama yang dikerjakan oleh kepala sekolah sebelumnya, namun dia harus selalu kreatif mencari gagasan-gagasan baru dalam menjalankan tugasnya.
- c) Partisipasif memberikan kepercayaan kepada semua pihak untuk selalu terlibat dalam setiap aktivitas sekolah.
- d) Kooperatif: kepala sekolah harus senantiasa bekerja sama dengan semua komponen yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan.
- e) Delegatif: kepala sekolah berupaya memberikan kepercayaan kepada staf untuk melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan dan deskripsi tugas/jabatannya.
- f) Integratif: untuk menghasilkan suatu sinergi yang besar, kepala sekolah harus mengintegrasikan semua kegiatannya agar tujuan sekolah dapat tercapai.
- g) Rasional dan objektif: kepala sekolah berupaya untuk menjadi pemimpin yang bijak dalam melaksanakan tugasnya dan bertindak berdasarkan pertimbangan rasio dan obyektif, bukan dengan emosional.

- h) Pragmatis: kepala sekolah dalam menetapkan kebijakan dan target harus mendasarkan pada kondisi dan kemampuan riil yang dimiliki oleh sekolah.
- i) Tidak memaksakan diri untuk melakukan kegiatan di luar kemampuan dan target.
- j) Keteladanan: kepala sekolah sebagai seorang figur yang patut memberikan keteladanan kepada seluruh staf, guru dan para siswa. Oleh karena itu kepala sekolah harus senantiasa menunjukkan perilaku-perilaku yang baik dan mampu menunjukkan perilakunya sebagai pemimpin.
- k) Adaptable dan Fleksibel: kepala sekolah harus mampu beradaptasi dan fleksibel dalam menghadapi situasi baru dan juga menciptakan kondisi kerja yang mendukung staf untuk cepat beradaptasi.

Kepemimpinan kepala sekolah pada hakikatnya adalah kepala sekolah yang memahami dan menguasai kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang efektif. Kemampuan manajerial dan kepemimpinan harus menjadikan dua sisi mata uang yang tidak dapat dipisahkan dalam kinerja kepala sekolah. Lemahnya salah satu sisi akan menimbulkan berbagai persoalan. Kepala sekolah sebagai manajer, administrator, supervisor, manajer berada pada ruang lingkup kepalasekolah sebagai manajer, Sedangkan sebagai educator, inovator dan leader berada pada ruang lingkup kepala sekolah sebagai pemimpin. Wahjosumidjo (2017: 96) menyatakan kepemimpinan kepala sekolah merinci fungsi kepala sekolah sebagai manajer, yaitu: 1) Bekerja dengan dan melalui orang; 2) Bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan; 3) Dengan waktu dan sumber

yang terbatas mampu menghadapi berbagai persoalan; 4) Berpikir secara realistis dan konseptual.

Lebih lanjut Wahjosumidjo (2017: 96) mengutip Koonts bahwa fungsi kepemimpinan kepala sekolah adalah : *The Function of Leadership therefore is to induce or persuade all subordinates of followers to contribute willingly organizational goals in accordance with their maximum capability* (Oleh karena itu, Fungsi Kepemimpinan adalah membujuk atau membujuk seluruh bawahan bawahan agar bersedia menyumbangkan tujuan organisasi sesuai dengan kemampuan maksimalnya). Kata kunci dari definisi tersebut adalah to induce dan persuade, agar kepala sekolah berhasil menggerakkan para guru, staf dan para siswa dalam mencapai tujuan sekolah, sehingga kepala sekolah harus mampu meyakinkan (persuade) dan membujuk (induce) agar para guru, staf dan para siswa percaya bahwa apa yang dilakukannya adalah benar. Hindarkan perbuatan memaksa atau bertindak keras kepada mereka, namun sebaliknya harus melahirkan kemauan serta semangat bekerja dengan penuh percaya diri dan penuh semangat. Kerja sama juga harus dijalankan dalam pencapaian tujuan baik di sekolah maupun di luar sekolah.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memimpin warga sekolah dalam proses pembelajaran yang di dalamnya terjadi interaksi antara guru dan murid. Kepala sekolah adalah tenaga fungsional di sekolah yang bertugas untuk memimpin warga sekolah dengan segala interaksi yang terjadi didalamnya. akan tetapi, sekolah tidak hanya sekadar memimpin,

kepala sekolah adalah komponen utama dalam manajemen pendidikan pada lingkup sekolah. Seiring dengan keutamaan kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen pendidikan, maka kepala sekolah menjadi bagian yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Dimensi dan indikator kepemimpinan kepala sekolah antara lain :

- 1) Dimensi Kepribadian dengan Indikator: (1) Terbuka (2) percaya diri (3) tanggung jawab (4) keteladanan.
- 2) Dimensi Pengetahuan dengan Indikator pengetahuan adalah: (1) Memahami kondisi tenaga kependidikan (2) Memahami kondisi dan karakteristik peserta didik (3) menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, (4) menerima masukan, saran, dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kemampuannya
- 3) Dimensi Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah dengan Indikator (1) Mengembangkan visi sekolah, (2) Mengembangkan misi sekolah (3) Melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi sekolah ke dalam tindakan.
- 4) Dimensi Kemampuan mengambil keputusan dengan Indikator (1) Mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di sekolah (2) Mengambil keputusan untuk kepentingan internal sekolah (3) Mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal sekolah
- 5) Dimensi kemampuan berkomunikasi dengan indikator (1) Berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah (2) Menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan (3) Berkomunikasi secara langsung dengan

peserta didik (4) berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar.

D. Budaya Sekolah

1) Pengertian Budaya Sekolah

Budaya adalah suatu hasil dari budi dan atau daya, cipta, karya, karsa, pikiran dan adat istiadat manusia yang secara sadar maupun tidak, dapat diterima sebagai suatu perilaku yang beradap. Menurut Owen (dalam Uha, 2015:5) menjelaskan bahwa budaya adalah suatu sytem pemberian nilai dan kepercayaan yang berintegrasi dengan orang dalam suatu organisasi, struktur, organisasi, dan system control yang menghasilkan norma perilaku.

Sedangkan budaya sekolah menurut Schein (Ivancevich dan Matteson, 2014: 44) mendefinisikan sebagai suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berjalan cukup baik untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berprestasi, berfikir, dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapi. Definisi Schein menunjukkan bahwa budaya melibatkan asumsi, adaptasi, persepsi, dan pembelajaran.

Wirawan (2016: 10) menjelaskan pengertian budaya sekolah sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam

aktifitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku organisasi.

Dalam memahami konsep tentang budaya organisasi sebagaimana telah diutarakan di atas, selanjutnya di bawah ini akan diuraikan tentang budaya dalam konteks persekolahan. Secara umum, penerapan konsep budaya organisasi di sekolah sebenarnya tidak jauh berbeda dengan penerapan konsep budaya organisasi lainnya walaupun terdapat perbedaan hanya terletak pada jenis nilai dominan yang dikembangkannya dan karakteristik dari pada pendukungnya.

Budaya sekolah adalah budaya organisasi yang berada di sekolah. Berkaitan dengan nilai-nilai dominan yang didukung oleh sekolah atau falsafah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah termasuk stakeholders pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan di sekolah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut oleh personil sekolah (Depdiknas, 2007).

Pendapat Robbins (2015 : 721) budaya sekolah adalah sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan, keseharian, dan simbol-simbol yang dipraktikkan oleh kepala sekolah, guru, petugas administrasi, siswa, dan masyarakat sekitar sekolah. Budaya sekolah sebagai terjadinya berbagai pengalaman baik di sekolah maupun di luar sekolah, sebagai suatu masyarakat, suatu keluarga, dan satu tim dari setiap anggota sekolah. Oleh karena itu, budaya sekolah merupakan ciri khas, karakter atau watak, dan citra sekolah tersebut di masyarakat luas. Oleh karena itu karakteristik budaya sekolah meliputi : (1)

observed behavioral regularities; (2) norms; (3) dominant value (4) philosophy; (5) rules dan (6) organization climate.

Ansar dan Masaong (2014: 187) mengemukakan budaya sekolah merupakan sistem nilai sekolah dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan serta cara warga sekolah berperilaku. Budaya sekolah dibangun dari kepercayaan yang dipegang teguh secara mendalam tentang bagaimana sekolah seharusnya dikelola.

Sebagai suatu organisasi sekolah mempunyai budaya yang berbedabeda sesuai dengan sejarah serta pembentukan budayanya masing-masing. Budaya sekolah makin mendapat perhatian dalam kajian organisasi manajemen pendidikan untuk menunjukkan keunikan sosial dari suatu organisasi termasuk sekolah dan setiap pendidikan mengetahui bahwa setiap sekolah pada dasarnya bersifat unik dan berbeda satu dengan yang lainnya. Keunikan ini merupakan suatu kepribadian yang menggambarkan bagaimana sekolah tersebut melaksanakan peran dan tugasnya dalam mendidik masyarakat yang menggunakan jasa sekolah tersebut (Poster, 2016:185).

Zamroni (2016 : 111) memberikan batasan bahwa budaya sekolah adalah pola nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi-tradisi dan kebiasaankebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan panjang sekolah, dikembangkan sekolah dalam jangka waktu yang lama dan menjadi pegangan serta diyakini oleh seluruh warga sekolah menurut UU nomer 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional terdiri dari peserta didik, pendidikan, kepala sekolah, tenaga pendidikan serta komite sekolah. Salah satu subyek yang diambil dalam penelitian budaya sekolah ini yaitu peserta didik (siswa).

Tilaar (2015: 67) mengungkapkan budaya sekolah adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh sekolah atau falsafah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah termasuk stakeholders pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan di sekolah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang di anut oleh personil sekolah. Sedangkan menurut Hoy dan Miskel dalam Wirawan (2016: 17) budaya sekolah terdiri atas norma, nilai, dan asumsi-asumsi yang tidak diucapkan.

Menurut Deal dan Kennedy dalam Daryanto (2015: 5) budaya sekolah adalah keyakinan dan nilai-nilai milik bersama yang menjadi pengikat kuat kebersamaan mereka sebagai warga suatu masyarakat. Jika definisi ini diterapkan di sekolah, sekolah dapat memiliki sejumlah kultur dengan satu kultur dominan dan kultur lain sebagai subordinasi. Budaya sekolah adalah pola nilai-nilai, norma-norma, sikap, ritual, mitos, dan kebiasaan-kebiasaan yang dibentuk dalam perjalanan panjang sekolah (Nurkolis, 2013: 203). Sedangkan Komariah (2014: 101) menyatakan sekolah sebagai suatu organisasi memiliki budaya tersendiri yang dibentuk dan dipengaruhi oleh nilai-nilai, persepsi, kebiasaan-kebiasaan, kebijakankebijakan pendidikan, dan perilaku orang didalamnya.

Dari beberapa pendapat dan teori diatas dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah adalah nilai, norma, asumsi keyakinan dan tradisi yang mempengaruhi perilaku warga sekolah sebagai identitas dari sekolah yang menjadikannya berbeda dengan sekolah lain.

2) Indikator Budaya Sekolah

Studi terhadap sekolah-sekolah yang berhasil atau efektif dapat diperoleh gambaran bahwa mereka mempunyai lima karakteristik umum seperti yang diungkapkan oleh Steven dan Keyle (1985) sebagai berikut : a) Sekolah memiliki budaya sekolah yang kondusif. b) Adanya harapan antara para guru bahwa semua siswa dapat sukses. c) Menekankan pengajaran pada penguasaan ketrampilan. d) Sistem tujuan pengajaran yang jelas bagi pelaksanaan monitoring dan penilaian keberhasilan kelas. e) Prinsip-prinsip sekolah yang kuat sehingga dapat memelihara kedisiplinan siswa. Penciptaan budaya sekolah dapat dilakukan melalui : a) Pemahaman tentang budaya sekolah. b) Pembiasaan pelaksanaan budaya sekolah c) *Reward and punishment*.

Uha (2015: 72) menyatakan budaya sekolah diukur melalui dimensi a) pola nilai dengan indikator (1) nilai yang merujuk pada visi sekolah (2) nilai yang merujuk pada implementasi spiritual dan (3) nilai profesionalisme (b) pola kebiasaan dengan indikator (1) peraturan-peraturan, (2) slogan dan motto (3) simbol dan seragam, (4) upacara-upacara; serta c) pola sikap dan tindakan dengan indikator (1) cara berkomunikasi, dan (2) pembinaan guru serta tenaga kependidikan.

Menurut Robbins dalam Wibowo (2013: 47) karakteristik umum budaya sekolah adalah sebagai berikut: (1) inisiatif individual, (2) toleransi terhadap tindakan beresiko, (3) arah, (4) integrasi, (5) dukungan dari manajemen, (6) kontrol, (7) identitas, (8) sistem imbalan, (9) toleransi terhadap konflik dan (10) pola-pola komunikasi.

Ansar dan Masaong (2014: 186) mengemukakan bahwa budaya sekolah memiliki empat karakteristik yaitu (a) budaya sekolah yang bersifat khusus (distinctive) karena masing-masing sekolah memiliki sejarah, pola komunikasi, sistem dan prosedur, pernyataan visi dan misi : (b) budaya sekolah pada hakikatnya stabil dan tidak biasanya berubah, dimana budaya sekolah akan berubah bila ada ancaman “krisis” dari sekolah yang lain; (c) budaya sekolah biasanya memiliki sejarah yang bersifat implisit dan tidak eksplisit; (d) budaya sekolah tampak sebagai perwakilan simbol yang melandasi keyakinan dan nilai-nilai sekolah tersebut.

Reilly dan Jehn dalam Soetopo (2015: 131-132) mengemukakan tujuh karakteristik yang menjadi inti dari suatu budaya organisasi yaitu dengan indikator (1) *Inovation and risk taking*, yakni derajat sejauh mana pekerja didorong untuk inovasi dan berani mengambil resiko, (2) *Attention to detail*, yakni derajat sejauh mana para pekerja diharapkan menunjukkan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail (3) *Outcame orientation*, yakni sejauh mana pimpinan berfokus pada hasil bukan pada teknis dari proses yang dipakai untuk menjadi hasil (4) *People orientation*, yakni sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang dalam model perilaku yang menjadi inti suatu budaya organisasi (5) *Team orientation*, yakni sejauh mana kegiatan kerja di organisasi atas dasar tim kerja dari pada individu (6) *Agresiveness*, yakni sejauh mana orang-orang bersifat agresif dan kompetitif bukan santai-santai, dan (7) *Stability* sejauh mana aktivitas organisasi.

Karakteristik budaya sekolah juga dikemukakan oleh Nurkolis (2013: 46) antara lain : (a) budaya sekolah akan lebih mudah dipahami ketika elemen-elemennya terintegrasi dan konsisten antara yang satu dengan yang lain; (b) sebagian besar warga sekolah harus menerima nilai-nilai budaya sekolah; (c) sebagian besar budaya sekolah berkembang dari kepala sekolah yang memiliki pengaruh yang besar terhadap gurunya; (d) budaya sekolah bersifat menyeluruh pada semua sistem; (e) budaya sekolah memiliki kekuatan yang bervariasi, yaitu kuat atau lemah tergantung pada pengaruhnya terhadap perilaku warga sekolah.

Menurut Terrence Deal dalam Hoy dan Miskel (2014: 278) menyatakan bahwa sekolah yang efektif mempunyai budaya yang kuat dengan karakteristik sebagai berikut a) Nilai-nilai bersama dan konsensus tentang “cara kita menyelesaikan segala urusan disekitar kita.” b) Kepala sekolah sebagai pahlawan yang mewujudkan nilai-nilai utama. c) Ritual uni yang mewujudkan kepercayaan yang dianut secara luas. d) Karyawan sebagai pahlawan situasional. e) Ritual akulturasi dan pembaruan budaya. e) Ritual yang signifikan untuk menjunjung tinggi dan mengubah nilai-nilai utama. f) Keseimbangan antara inovasi dengan tradisi dan antara otonomi dan control. g) Partisipasi luas dalam ritual budaya.

Dari beberapa pendapat dan teori diatas dapat disimpulkan bahwa indikator budaya sekolah adalah :

- a) Pola Nilai dengan indikator (1) Nilai yang merujuk pada visi sekolah (2) Nilai yang merujuk pada implementasi spiritual (3) Nilai profesionalisme

- b) Pola Kebiasaan dengan indikator (1) Peraturan-peraturan sekolah; (2) Slogan dan motto sekolah (3) Simbol dan seragam sekolah (4) Mengembangkan literasi
- c) Pola Sikap Dan Tindakan dengan indikator (1) Interaksi guru dan kepala sekolah (2) Interaksi guru dan teman sejawat (3) Sistem karier dan penghargaan.

E. Profesionalisme Guru

1) Pengertian Profesionalisme Guru

Menurut Kunandar (2011: 45) profesionalisme guru adalah kondisi arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Seorang guru yang memiliki profesionalisme tinggi akan tercermin dalam sikap mental serta komitmennya terhadap perwujudan dan peningkatan kualitas profesional melalui berbagai cara dan strategi. Guru akan selalu mengembangkan dirinya sesuai tuntutan perkembangan jaman sehingga keberadaannya senantiasa memberikan makna profesional.

Peningkatan kualitas profesional melalui berbagai cara dan strategi. Guru akan selalu mengembangkan dirinya sesuai dengan tuntutan perkembangan jaman sehingga keberadaannya senantiasa memberikan makna profesional. Guru profesional memperoleh keahlian yang diperoleh melalui suatu proses pendidikan dan mendapat pengakuan formal yang dinyatakan dalam bentuk sertifikasi, akreditasi atau lisensi dari pihak lainnya yang berwenang (dalam hal ini

pemerintah dan organisasi profesi), selaras dengan pendapat tersebut, Suyanto (2013: 21) profesionalisme guru adalah guru yang mampu (a) memahami dan memenuhi kebutuhan belajar peserta didik, (b) bersikap adaptif terhadap perubahan, (c) menunjukkan perilaku positif dalam melakukan proses pembelajaran.

Danim (2011: 17) menyatakan bahwa profesionalisme guru adalah kualitas guru yang unggul dan tertib dalam berperilaku. Sebutan guru professional mengacu pada guru yang telah mendapatkan pengakuan secara formal berdasarkan ketentuan yang berlaku, baik berkaitan dengan jabatan maupun latar belakang pendidikan formalnya.

Rusman (2016: 19) mengatakan, “Profesionalisme guru adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pembelajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian”. Sudaryono (2012: 2), mengemukakan bahwa guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga guru mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.

Profesionalisme guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian (Rusyan, 2016).

Guru yang mempunyai profesionalisme akan mencerminkan sosok keguruannya dengan memiliki sebuah wawasan yang luas dan memiliki sejumlah kompetensi yang dapat menunjang tugasnya. Guru yang profesional memiliki sikap-sikap yang berbeda dengan orang yang tidak profesional meskipun dalam pekerjaan yang sama atau katakanlah berada pada satu ruang kerja. Guru yang profesional senantiasa berupaya untuk meningkatkan kualitas guru dan senantiasa untuk mengupdate kompetensi yang dimiliki (Kristiawan, 2018). Profesionalisme guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga kinerja seorang guru dapat dikatakan baik apabila guru tersebut mampu menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kreatif dalam penyampaian pembelajaran, mampu menunjukkan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, disiplin dalam pekerjaan, melakukan kerjasama dengan semua warga sekolah, serta memiliki kepribadian yang menjadi panutan bagi siswa (Dewi, 2015).

. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru adalah kualitas keahlian dan kewenangan guru dalam bidang pendidikan dan pengajaran..

2) Dimensi Pengukuran Profesionalisme Guru

Westby dan Gibson dalam Suyanto dan Jihat (2013: 23) mengemukakan bahwa ciri profesionalisme dibidang kependidikan adalah: a) memiliki kualitas layanan yang diakui oleh masyarakat; b) memiliki sekumpulan bidang ilmu pengetahuan sebagai landasan dari sejumlah teknik dan prosedur yang unik dalam melakukan layanan profesi; c) memerlukan persiapan yang sengaja dan sistematis,

sebelum orang itu dapat melaksanakan pekerjaan profesional dalam bidang pendidikan; d) memiliki mekanisme untuk melakukan seleksi sehingga orang yang memiliki kompetensi saja yang bisa masuk ke profesi bidang pendidikan; e) memiliki organisasi profesi untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat.

Agung (2012: 26) menyatakan bahwa untuk melihat lebih jauh profesionalisme guru, dapat dilihat berdasarkan ciri sebagai berikut: a. Ahli di bidang teori dan praktik keguruan. Guru profesional adalah guru yang menguasai ilmu pengetahuan yang diajarkan dan ahli dalam mengerjakannya.

- a) Senang memasuki organisasi keguruan. Suatu pekerjaan dikatakan sebagai jabatan profesi salah satu syaratnya adalah pekerjaan itu memiliki organisasi profesi tersebut.
- b) Memiliki latar belakang pendidikan keguruan yang memadai. Keahlian guru dalam melakukan tugas kependidikan diperoleh setelah menempuh pendidikan keguruan tertentu, dan kemampuan tersebut tidak dimiliki masyarakat pada umumnya yang tidak pernah mengikuti pendidikan keguruan.
- c) Melaksanakan kode etik guru. Sebagai jabatan profesi, guru dituntut memiliki kode etik yaitu norma tertentu sebagai pegangan atau pedoman yang diakui serta dihargai oleh masyarakat.
- d) Memiliki mandiri dan rasa tanggungjawab. Mandiri yang dimaksud adalah mampu mengatur diri sendiri. Guru harus mempunyai sikap mandiri dalam mengambil keputusan sendiri dan dapat mempertanggungjawabkan keputusan yang dipilihnya.

- e) Memiliki rasa pengabdian kepada masyarakat. Guru sebagai tenaga pendidikan memiliki peran penting dalam mencerdaskan kehidupan dan dituntut memiliki pengabdian yang tinggi kepada masyarakat, khususnya dalam mendidik siswanya.
- f) Bekerja atas panggilan hati nurani. Dalam melaksanakan tugas pengabdian kepada masyarakat, hendaknya didasari atas dorongan atau panggilan hati nurani sehingga guru akan merasa senang dalam melaksanakan tugas mencerdaskan anak didik.

Profesionalisme seorang guru diwujudkan melalui pengembangan profesi berbasis guru. Guru memiliki tekad yang kuat untuk mengembangkan profesi secara mandiri dengan berbagai bentuk diantaranya giat melakukan penelitian dan pelatihan, rajin menulis karya ilmiah, dan aktif mengikuti seminar. Peningkatan kualitas kerja tersebut dilakukan atas dasar keinginan internal yang datang dari dalam diri sendiri. Guru tidak memiliki rasa keterpaksaan untuk tetapi justru menjadikan hal tersebut sebagai kebutuhan hidup yang harus terpenuhi.

Selaras dengan pendapat di atas, Usman (2011: 15) menyatakan bahwa guru profesional memiliki persyaratan antara lain:

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

Jabatan profesional harus ditempuh melalui jenjang pendidikan yang khusus mempersiapkan jabatan itu. Demikian pun dengan profesi guru, harus ditempuh melalui jenjang pendidikan.

Dalam UU Nomer 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab 3 pasal 7 dinyatakan bahwa prinsip profesionalisme guru sebagai berikut: a) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme; b) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan, dan akhlak muli; c) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; d) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; e) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan; f) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai prestasi kerja; g) memiliki kesempatan untuk mengembangkan profesionalisme secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat; h) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas profesionalisme; i) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan.

Uno dan Lamatenggo (2012: 150) menyatakan terdapat empat atribut yang dianggap dapat mewakili sikap profesionalisme, yaitu: a) ketrampilan tinggi yang didasarkan pada pengetahuan teoritis dan sistematis; b) pemberian jasa dan pelayanan yang altruis artinya berorientasi pada keinginan yang dibandingkan dengan kepentingan pribadi; c) adanya pengawasan ketat atas perilaku pekerjaan melalui kode etik yang dihayati dalam proses sosialisasi pekerjaan; dan d) suatu

sistem balas jasa, berupa uang promosi, jabatan, dan kehormatan yang merupakan lambang prestasi kerjanya.

Jasin dalam Mujtahid (2009: 7) menyatakan bahwa sikap profesionalisme mencerminkan empat ciri mendasar sebagai berikut: a) tingkat pendidikan spesialisasinya menuntut seseorang melaksanakan jabatan/ pekerjaan dengan penuh kapabilitas, kemandirian dalam mengambil keputusan, mahir dan terampil dalam mengerjakan tugasnya; b) motif dan tujuan utama seseorang memiliki jabatan/ pekerjaan itu adalah pengabdian kepada kemanusiaan, bukan imbalan kebendaan (bayaran) sebagai tugas utama; c) terdapat kode etik jabatan yang secara sukarela diterima menjadi pedoman perilaku dan tindakan kelompok profesional yang bersangkutan; d) terdapat kesetiakawanan seprofesi yang diwujudkan dengan saling menjalin kerjasama dan tolong menolong antara anggota dalam suatu komunitas tertentu.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dimensi dan indikator profesionalisme guru meliputi:

- a) ahli di bidang teori dan praktik keguruan yang diakui oleh masyarakat:
 - (1).Ketertiban (2).Peduli (3).Menguasai ilmu pengetahuan (4).Ahli dalam pengajaran (5).Memiliki Kualifikasi ijazah (6).Ahli dalam melaksanakan tugas pendidikan
- b) pengabdian kepada kemanusiaan :(1). Mandiri (2). Tanggung jawab (3) Mengabdian pada masyarakat,

- c) Kode etik jabatan yang secara sukarela diterima menjadi pedoman perilaku dan tindakan kelompok profesional yang bersangkutan :(1) memahami kode etik (2).melaksanakan kode etik guru.

F. Penelitian yang Relevan

Terdapat beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian yang peneliti susun. Dalam hal ini dapat dilihat dari tema yang hampir sama dengan tema yang diambil oleh peneliti, yakni seputar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru sma negeri kabupaten rembang , yang membedakan disini adalah fokus terhadap pembahasan yang diangkat oleh peneliti dengan peneliti yang terdahulu. Studi atau hasil penelitian ilmiah yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Jumirah (2020: 195) dalam artikelnya menemukan hasil penelitian bahwa kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan pendidikan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru sma negeri di kabupaten kendal Pengasih dengan nilai $R = 0,693$ ($\text{sig} = 0,000$), dan $SE = 48,0\%$. Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pola kepemimpinan kepala sekolah, mengembangkan budaya sekolah yang bersifat positif bagi peningkatan kinerja guru dan memperbanyak pendidikan pelatihan guru serta dengan mengembangkan kepemimpinan kepala sekolah yang diantaranya: perbaikan kepribadian, pemahaman visi misi, pengambilan keputusan dan komunikasi yang harmonis semua warga sekolah.

Penelitian lain yang telah dilakukan oleh Manik, dkk (2021: 89) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hasil yang menunjukkan bahwa masih terdapat faktor kinerja lain yang mempengaruhi kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Rembang yaitu budaya sekolah. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru.

Oktaviani & Rini (2021: 69) dalam artikelnya menemukan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara tipe kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah dengan profesionalisme guru. Dengan nilai r sebesar 0,914 yang berada pada kisaran 0,8 – 1,0 berarti tipe kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah memiliki korelasi yang sangat tinggi terhadap profesionalisme guru.

Penelitian lain oleh Pramesti (2018) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru juga menunjukkan hasil yang sama bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru secara signifikan dan positif. Penelitian yang lain dilakukan Sudirjo (2013) dengan Judul Pengaruh Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi untuk Peningkatan Kinerja Guru. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan supervisi dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri 33 Semarang. Kepemimpinan dan supervisi berpengaruh positif terhadap variabel Motivasi Kerja. Temuan ini dapat diartikan kinerja akan meningkat seiring dengan meningkatnya variabel kepemimpinan dan supervisi. Penelitian lain oleh Guna (2013) juga ditemukan pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru sebesar 79,57%.

Penelitian oleh Enni (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara. Berdasarkan analisis statistik antara disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh koefisien korelasi (r) = 0,697 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,486. Hal ini berarti ada pengaruh yang kuat antara disiplin kerja dan kinerja guru dan kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 48,6%. Oleh karena itu, peningkatan yang positif terjadi pada disiplin kerja akan mendukung terhadap peningkatan kinerja guru.

Sedangkan analisis statistik antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh koefisien korelasi (r) = 0,878 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,771. Hal ini berarti ada pengaruh yang kuat antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 77,1%.

G. Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2010: 74) menjelaskan bahwa kerangka berfikir yang baik merumuskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan dalam bentuk paradigma penelitian.

1) **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru**

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan dan menyetarakan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Perilaku kepala sekolah memiliki hubungan dengan kinerja guru. Dalam upaya peningkatan kinerja guru di sekolah, kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi memiliki peranan yang penting. Kinerja para guru menjadi tinggi apabila ia dapat memainkan peranan kepemimpinan secara efektif. Sebaliknya kinerja guru akan menjadi lemah apabila ia tidak dapat memainkan peranan kepemimpinan yang efektif.

2) **Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru**

Keterampilan kepala sekolah yang berorientasi pada pengembangan budaya sekolah dapat diartikan sebagai upaya kepala sekolah untuk mempengaruhi, merubah, atau mempertahankan budaya sekolah yang kuat untuk mendukung terwujudnya visi, misi dan tujuan sekolah. Melalui keterampilan yang dimiliki oleh kepala sekolah maka kepala sekolah dapat mengembangkan dan memperkuat budaya sekolah, hal ini dapat dilakukan dengan upaya-upaya mengembangkan budaya sekolah yang bersifat positif

3) **Pengaruh Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru**

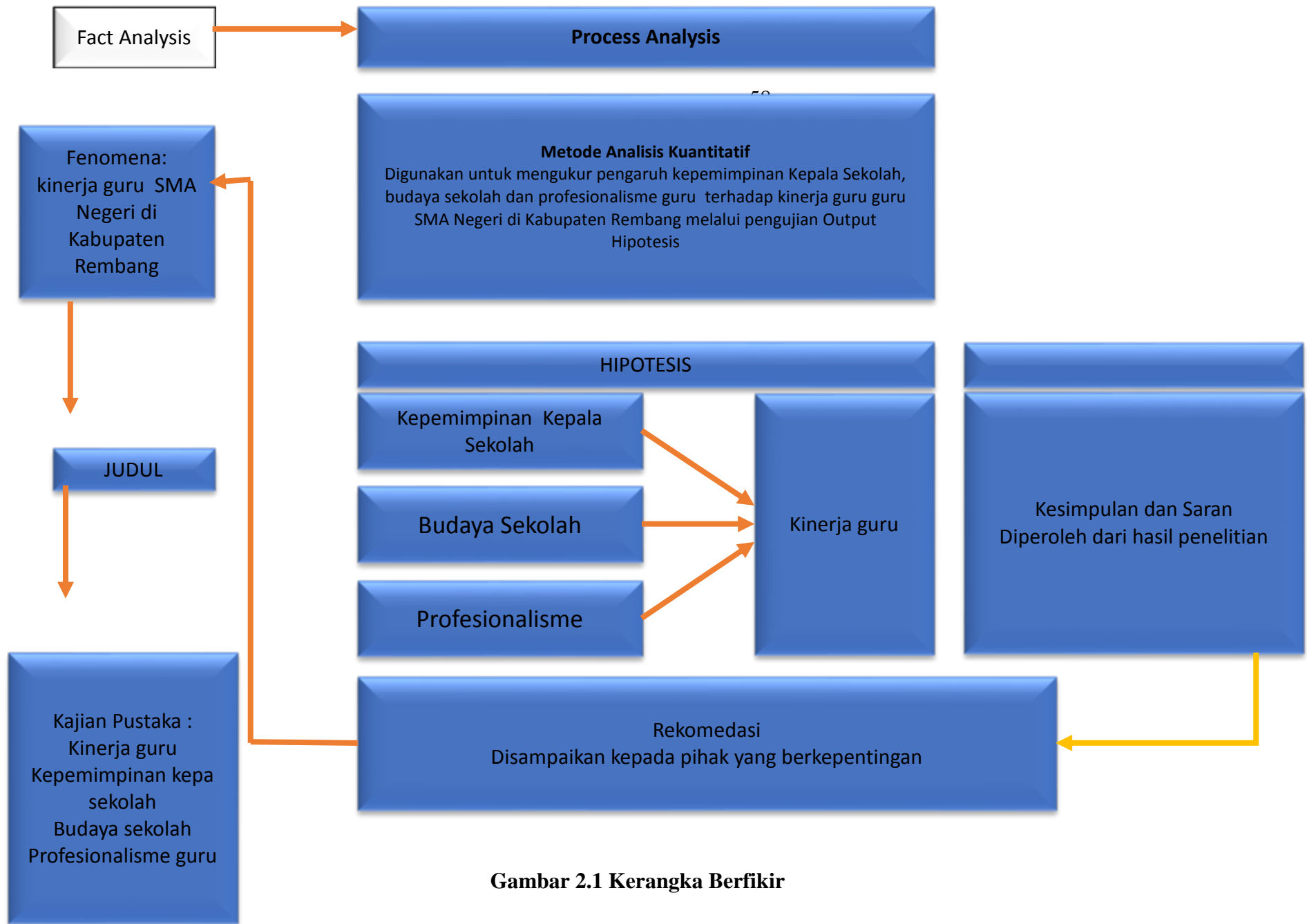
Profesionalisme pegawai pada suatu organisasi adalah suatu keadaan di mana karyawan memihak kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta

berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Begitu juga dalam hal pendidikan, profesionalisme guru merupakan konsep manajemen yang menempatkan sumber daya manusia sebagai figur sentral dalam organisasi usaha. Tanpa profesionalisme, sukar mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia. Tapi profesionalisme bukanlah sesuatu yang dapat hadir begitu saja. Profesionalisme harus dilahirkan, oleh sebab itu profesionalisme harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis disanubari sumber daya manusia. Dengan cara dan teknik yang tepat pimpinan yang baik bisa menciptakan dan menumbuhkan profesionalisme.

4) **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru**

Perilaku kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan dengan kinerja guru. Dalam upaya peningkatan kinerja guru disekolah, kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi memiliki peranan yang penting. Kinerja para guru menjadi tinggi apabila ia dapat memainkan peranan kepemimpinan secara efektif. Sebaliknya kinerja guru akan menjadi lemah apabila ia tidak dapat memainkan peranan kepemimpinan yang efektif. Kinerja guru dapat meningkat dan dapat menurun. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: perilaku kepemimpinan kepala sekolah, pelibatan atau pemberdayaan guru dalam pengambilan keputusan yang menentukan jalannya sekolah, kondisi organisasi atau budaya sekolah yang menyenangkan atau tidak, dan kesejahteraan dan kesempatan untuk pengembangan diri di sekolah, serta profesionalisme yang dimiliki oleh guru. Dengan demikian, diduga terdapat pengaruh positif antara

kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa ada pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Rembang.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

H. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu dugaan yang mungkin benar atau salah. Dugaan tersebut akan ditolak jika salah dan akan diterima jika ada fakta-fakta yang membenarkannya (Sugiyono, 2010). Berdasarkan kajian teori di atas dan hasil penelitian yang relevan sebagaimana diungkapkan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Rembang.
- 2) Terdapat pengaruh, budaya sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Rembang.
- 3) Terdapat pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Rembang.
- 4) Terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Rembang .

Sedangkan hipotesis statistiknya adalah :

- 1) $H_0 = \rho_{y_1} = 0$ (tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Rembang)
 $H_1 = \rho_{y_1} \neq 0$ (terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Rembang)
- 2) $H_0 = \rho_{y_1} = 0$ (tidak terdapat pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Rembang)

$H_1 = \rho y_1 \neq 0$ (terdapat pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Rembang)

- 3) $H_0 = \rho y_1 = 0$ (tidak terdapat pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Rembang)

$H_1 = \rho y_1 \neq 0$ (terdapat pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Rembang)

- 4) $H_0 = \rho y_1 = 0$ (tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Rembang)

- 5) $H_1 = \rho y_1 \neq 0$ (terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Rembang)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mencari jawaban tentang pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian berdasarkan keadaan sebenarnya sehingga diperoleh tentang gambaran yang berlaku dalam kaitannya dengan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1), budaya sekolah (X_2) dan profesionalisme guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *ex-post facto*. Menurut Sugiyono (2012:7) penelitian *Ex-post Facto* adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya kejadian tersebut. Penelitian *ex- post facto* atau penelitian kausal komparatif berarti penelitian dimana peneliti berusaha menentukan penyebab atau alasan, untuk keberadaan perbedaan dalam perilaku atau status dalam kelompok individu.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. dengan metode survei karena data yang diperoleh dari instrumen penelitian yang hasilnya berupa angka-angka dan pengolahan datanya menggunakan statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data melalui angket. Sugiyono (2010:110) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi

atau sample tertentu. Penelitian kuantitatif berkaitan erat dengan teknik-teknik survei sosial termasuk wawancara, kuesioner yang tersusun, dan lain-lain

B. Tempat dan Waktu Penelitian

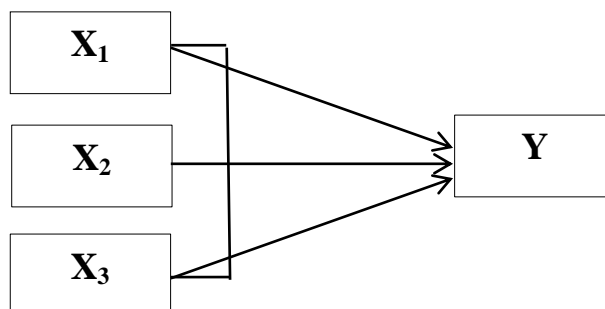
Penelitian dilaksanakan di kabupaten Rembang. Penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2023 s/d maret 2024.

Tabel 3.1. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mrt	Apr	Juli
1	Pengajuan Judul	V							
2	Penyusunan Proposal	V	V	V					
3	Seminar Proposal				V				
4	Uji Coba Instrumen				V				
5	Pengambilan Data					V			
6	Analisis Data					V			
7	Ujian Tesis								V
8	Revisi dan Laporan								V

C. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan tiga variabel bebas (*independent variable*) yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X_1), budaya sekolah (X_2), profesionalisme guru (X_3) dan satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja guru (Y). Hubungan antara variabel-variabel tersebut dapat digambarkan menjadi desain penelitian seperti yang bisa dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 3.1. Desain Penelitian

Keterangan:

X₁ = kepemimpinan kepala sekolah

X₂ = budaya sekolah

X₃ = profesionalisme guru

Y = kinerja guru

D. Variabel Penelitian

Dari judul penelitian yang digunakan terdapat empat variabel penelitian yaitu : 1) Variabel X₁ (kepemimpinan kepala sekolah); 2) Variabel X₂ (budaya sekolah); 3) Variabel X₃ (profesionalisme guru); dan 4) Variabel Y (kinerja guru).

Keempat variabel tersebut dijabarkan dalam definisi operasional berikut ini:

1) Definisi Konseptual

Berdasarkan pada teori-teori yang telah dipaparkan, maka diperoleh definisi konseptual variabel penelitian sebagai berikut:

- a) Kinerja guru adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan dan melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pelaksana pembelajaran secara professional
- b) Kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu kemampuan dan kesiapan kepala sekolah untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan dan

menggerakkan staf sekolah agar dapat bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan.

- c) Budaya sekolah adalah nilai, norma, asumsi keyakinan dan tradisi yang mempengaruhi perilaku warga sekolah sebagai identitas dari sekolah yang menjadikannya berbeda dengan sekolah lain.
- d) Profesionalisme guru adalah kualitas keahlian dan kewenangan guru dalam bidang pendidikan dan pengajaran..

2) Definisi Operasional

Definisi operasional terdiri dari sekumpulan instruksi mengenai cara mengukur variabel yang telah didefinisikan secara konseptual. Penjelasan dari definisi tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Kinerja guru adalah menetapkan dimensi yang dalam penelitian adalah:
 - a) Penyusunan rencana pembelajaran dengan indikator (1) Memformulasikan tujuan pembelajaransesuai dengan kurikulum/silabus dengan memperhatikan karakteristik peserta didik; (2) Menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir; (3) Merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif; (4) Memilih sumber belajar/media pembelajaran yang sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran
 - b) Pelaksanaan proses pembelajaran dengan indikator: (1) Memulai pembelajaran dengan efektif (2) Menguasai materi pelajaran (3) Menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif (4)

Memfaatkan sumber belajar/media pembelajaran 5) Memicu dan memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran 6) Menggunakan Bahasa yang benar dalam pembelajaran (7) Mengakhiri pembelajaran dengan efektif.

c) Penilaian Hasil Belajar dengan indikator : (1) Merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan keberhasilan belajar (2) Menggunakan metode penilaian untuk memacu kemajuan hasil belajar seperti yang tercantum dalam RPP (3) Memfaatkan hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik untuk kemajuan belajar perancangan pembelajaran berikutnya.

d) Membimbing dan melatih peserta didik dengan indikator: (1) Perencanaan pembimbingan pelatihan (2) Implementasi Pembimbingan pelatihan (3) refleksi

e) Melaksanakan tugas tambahan dengan indikator (1) Pelaksanaan tugas administratif. kegiatan pengembangan profesional (2) kolaborasi dengan pihak eksternal

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memimpin warga sekolah dalam proses pembelajaran yang di dalamnya terjadi interaksi antara guru dan murid. Kepala sekolah adalah tenaga fungsional di sekolah yang bertugas untuk memimpin warga sekolah dengan segala interaksi yang terjadi

didalamnya. akan tetapi, sekolah tidak hanya sekedar memimpin, kepala sekolah adalah komponen utama dalam manajemen pendidikan pada lingkup sekolah. Seiring dengan keutamaan

- 2 kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen pendidikan, maka kepala sekolah menjadi bagian yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Dimensi dan indikator kepemimpinan kepala sekolah antara lain :

- a) Dimensi Kepribadian dengan Indikator (1) terbuka (2) percaya diri (3) tanggung jawab (4) keteladanan.
- b) Dimensi Pengetahuan dengan Indikator (1) Memahami kondisi tenaga kependidikan (2) Memahami kondisi dan karakteristik peserta didik (3) menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, (4) menerima masukan, saran, dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kemampuannya
- c) Dimensi Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah dengan Indikator (1) mengembangkan visi sekolah, (2) Mengembangkan misi sekolah (3) melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi sekolah ke dalam tindakan.
- d) Dimensi Kemampuan mengambil keputusan dengan Indikator (1) Mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di sekolah (2) Mengambil keputusan untuk kepentingan internal sekolah (3) Mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal sekolah

- e) Dimensi Kemampuan berkomunikasi dengan Indikator (1) Berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah (2) Berkomunikasi secara langsung dengan peserta didik (3) Berkomunikasi secara lisan dengan orang tua
- 3 Budaya sekolah dapat disimpulkan bahwa dimensi dan indikator budaya sekolah adalah :
- a) Pola Nilai dengan indikator (1) Nilai yang merujuk pada visi sekolah (2) Nilai yang merujuk pada implementasi spiritual (3) Nilai profesionalisme
 - b) Pola Kebiasaan dengan indikator (1) Peraturan-peraturan sekolah (2) Slogan dan motto sekolah (3) Simbol dan seragam sekolah (4) Mengembangkan literasi
 - c) Pola Sikap Dan Tindakan dengan indikator (1) Interaksi guru dan kepala sekolah (2) Interaksi guru dan teman sejawat (3) Sistem karier dan penghargaan.
- 4 Profesionalisme guru dapat disimpulkan bahwa dimensi dan indikator profesionalisme guru meliputi:
- a) ahli di bidang teori dan praktik keguruan yang diakui oleh masyarakat dengan indikator (1) Ketertiban (2) Peduli (3) Menguasai ilmu pengetahuan (4) Ahli dalam pengajaran (5) Memiliki Kualifikasi ijazah (6) Ahli dalam melaksanakan tugas pendidikan

- b) Motif dan tujuan utama memiliki jabatan /pekerjaan dengan indikator
(1) Mandiri (2) Tanggung jawab (3) Mengabdian pada masyarakat,
- c) Kode etik dengan indikator (1) memahami kode etik
(2).melaksanakan kode etik guru.

E. Populasi dan Sampel Penelitian

1) Populasi

Menurut Sugiyono (2010: 117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri Kabupaten Rembang.

Tabel 3.2. Data Sekolah dan Populasi

NO	Nama SMA	Jumlah guru
1	SMA N 1 Rembang	70
2	SMA N 2 Rembang	74
3	SMA N 3 Rembang	68
4	SMA N 1 Lasem	67
5	SMA N 1 Pamotan	58
6	SMA N 1 Sale	44
7	SMA N 1 Sulang	57
8	SMA N 1 Kragan	75
9	SMA N 1 Sumber	53
Jumlah		566

2) Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2010: 118) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Pengambilan sampel penelitian dengan teknik *proportional random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan daerah atau kelompok populasi. Pengambilan sampel dengan teknik ini mempertimbangkan proporsi jumlah populasi pada masing-masing

kelompok/sekolah. Populasi guru SMA Negeri Kabupaten Rembang berjumlah 566.

Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi maka peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

$$n = \frac{566}{1 + (566 \times 0,1^2)}$$

$$n = 566 / (1 + (566 \times 0,01))$$

$$n = 566 / (1 + 5.66)$$

$$n = 566 / 6.66$$

$$n = 84,945$$

dibulatkan 85

n = ukuran sampel yang akan dicari

N = ukuran populasi

E = margin of error yang merupakan besaran kesalahan

3) Sampling

Menurut Sugiyono (2014: 63) teknik pengambilan sampel didasarkan pada *proportional random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi yang dipilih menjadi sampel. Agar pengambilan sampel proporsional, maka dibuat distribusi sampel penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.3. Distribusi Sampel Penelitian

NO	Nama SMA	Perhitungan Sampel	Sampel
1	SMA N 1 Rembang	70/566 x 85	10
2	SMA N 2 Rembang	74/566 x 85	11
3	SMA N 3 Rembang	68/566 x 85	10
4	SMA N 1 Lasem	67/566 x 85	10
5	SMA N 1 Pamotan	58/566 x 85	9
6	SMA N 1 Sale	44/566 x 85	7
7	SMA N 1 Sulang	57/566 x 85	9
8	SMA N 1 Kragan	75/566 x 85	11
9	SMA N 1 Sumber	53/566 x 85	8
Jumlah			85

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data adalah angket (*kuesioner*). Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014: 199). Angket ini digunakan untuk mengumpulkan data variabel kompetensi pedagogik, variabel supervisi akademik, variabel budaya sekolah, dan variabel motivasi kerja. Selanjutnya untuk menghasilkan data kuantitatif, angket dilengkapi dengan skala pengukuran. Dalam penelitian ini digunakan skala Likert, yaitu untuk mengukur pendapat atau persepsi guru tentang masalah yang menjadi variabel penelitian.

Dengan skala Likert, keempat variabel yang akan diukur selanjutnya dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai dasar untuk menyusun butir-butir instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup yaitu angket yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih.

Variabel dalam penelitian ini kemudian dijabarkan menjadi dimensi dan indikator yang dijelaskan pada tabel kisi-kisi butir pernyataan berikut:

Tabel 3.4. Kisi-Kisi Instrumen Variabel Y (Kinerja Guru)

No	Dimensi	Indikator	No. Butir
1	Penyusunan pembelajaran	Rencana - Memformulasikan tujuan pembelajaran sesuai dengan Kurikulum /silabus dengan memperhatikan karakteristik peserta didik	1-3
		- Menyusun bahan ajar secara runtut logis konsep Tual dan mustahil	4-6
		- Merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif	7-9
		- Memilih sumber belajar media pembelajaran yang sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran	10-12
2	Pelaksanaan pembelajaran	proses - Memulai pembelajaran dengan efektif	13-15
		- Menguasai materi pembelajaran	16-18
		- Menerapkan pendekatan strategi pembelajaran yang efektif	19-21
		- Memanfaatkan sumber belajar/media pembelajaran	22-24
		- Memicu dan memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran	25-26
		- Menggunakan bahasa yang benar dalam pembelajaran mengakhiri	27-29
		- Pembelajaran dengan efektif	30-31
3	Penilaian hasil belajar	- Merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar	32-31
		- Menggunakan strategi dan metode penilaian untuk mencari memantau kemajuan dan hasil belajar seperti yang tercantum dalam Modul ajar	32-33
		- Memanfaatkan hasil penilaian untuk memberikan	

	umpan balik bagi peserta didik untuk kemajuan belajar dan perancangan pembelajaran berikutnya	37-38
4. Membimbing dan melatih peserta didik dengan indikator	- Perencanaan Pembimbingan dan Pelatihan	
	- Implementasi Pembimbingan dan Pelatihan	
	- Refleksi	38-40 41-43 44-46
5. Melaksanakan tugas tambahan	- Pelaksanaan tugas administratif. kegiatan pengembangan professional	47-49
	- Kolaborasi dengan pihak eksternal	50-54

**Tabel 3.5. Kisi-Kisi Instrumen Variabel X1
(kepemimpinan kepala sekolah)**

Variabel	Dimensi	Indikator	No Butir Soal
Kepribadian		- Terbuka	1,2
		- Percaya diri	3-5
		- Tanggung jawab	6,7
		- keteladanan	8-10
Pengetahuan		- Memahami kondisi tenaga kependidikan	17, 18
		- Memahami kondisi karakteristik peserta didik	19, 20
		- Menyusun program Pengembangan tenaga kependidikan	21, 22
		- Menerima masukan dari berbagai pihak	23-32
Pemahaman visi dan misi sekolah		- Mewujudkan visi sekolah	33, 34
		- Mengembangkan misi sekolah melaksanakan program untuk mewujudkan visi misi sekolah ke dalam tindakan	35- 38
Kemampuan pengambilan keputusan		- Mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di sekolah	39-41
		- Mengambil keputusan untuk kepentingan internal sekolah	42-43
		-Mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal sekolah	44-46

Kemampuan komunikasi	- Berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah	47-48
	- Berkomunikasi secara langsung dengan peserta didik	49-50
	-Berkomunikasi secara lisan dengan orang tu	51-52

Tabel 3.6. Kisi-Kisi Instrumen Variabel X2 (Budaya Sekolah)

No	Dimensi	Indikator	No. Butir
1	Pola nilai	- Tersedianya peluang meningkatkan kreativitas, serta mau mengambil resiko	1-3
		- Dukungan kepada guru yang mencoba ide baru dalam pemecahan masalah	4-6
		- Sekolah memberi kewenangan kepada guru untuk memecahkan masalah	7-9
		- Kesesuaian pendidikan, keahlian dan kemampuan guru dengan tugas	10-12
2	Pola kebiasaan	- Tugas-tugas rutin ditetapkan oleh organisasi	13-15
		- Peluang kepada guru dalam mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya	16-18
		- Peluang untuk mengikuti diklat/penataran yang relevan, serta melanjutkan studi	19-21
		- Pemberian penghargaan terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas	22-24
3	Pola sikap dan tinakan	- Interaksi dan kerjasama dalam melaksanakan tugas dalam rangka pencapaian tujuan bersama	25-27
		- Komunikasi dan kepercayaan antara sesama rekan kerja untuk perubahan	28-30

Tabel 3.7 Kisi-Kisi Instrumen Variabel X2 (Profesionalisme Guru)

No	Dimensi	Indikator	Nomor Butir
1	Ahli di bidang teori dan praktik	- Ketertiban	1-2
		- Peduli	3-4
		- Menguasai ilmu pengetahuan	5-9
		- Ahli dalam pengajaran	10-11
		- Memiliki Kualifikasi ijazah	12-13
		- Ahli dalam melaksanakan tugas pendidikan	
2	Motif dan tujuan utama	- Mandiri	14-15
		- Beretika	16-17
		- Pengabdian kepada kemanusiaan	18-20
3	Kode etik	- Memahami kode etik guru	21-24
		- Mematuhi kode etik guru	25-30

Berdasarkan indikator yang ada pada kisi-kisi tersebut selanjutnya disusun angket dengan berpedoman pada cara menyusun angket. Setiap indikator dibuat tiga pernyataan. Sebelum digunakan untuk pengambilan data, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

1) Teknik Pengumpulan Data

Dalam Sugiyono (2015: 193) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara selanjutnya apabila ditinjau dari tehnik pengumpulan data, maka tehnik pengumpulan data dapat digunakan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Pengambilan data pada penelitian ini data dikumpulkan menggunakan tehnik kuesioner. Kuesioner yaitu merupakan lembaran yang berisi beberapa pertanyaan dengan struktur yang baku.

Kuesioner adalah suatu metode dimana peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis yang kemudian dibagikan kepada responden kepala sekolah dan guru di SMA Negeri di kabupaten Rembang untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian yaitu pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru.

. Instrumen penelitian merupakan alat pengumpul data dengan tujuan untuk memperoleh data yang dibutuhkan sesuai dengan tujuan penelitian. Menurut Sugiyono (2015: 147) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam atau sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena alam ini instrumen yang digunakan adalah:

1. Instrumen untuk mengukur kinerja guru
2. Instrumen untuk mengukur kepemimpinan kepala sekolah
3. Instrumen untuk mengukur pengaruh budaya sekolah
4. Instrumen untuk mengukur pengaruh profesionalisme guru

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator-indikator penelitian yang dikaji dan dikembangkan berdasarkan kajian pustaka. Instrumen penelitian dibuat dengan menggunakan pertanyaan tertutup, responden tinggal memilih dari pilihan jawaban yang sudah disediakan, adapun yang mengisi kuisisioner kinerja guru dan profesionalisme guru adalah kepala sekolah sedangkan yang mengisi instrumen kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah adalah guru dengan harapan untuk

memastikan bahwa instrumen penelitian bisa menghasilkan data yang valid dan berguna untuk analisis lebih lanjut..Penelitian ini berisi butir-butir pertanyaan yang memberikan gambaran tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah ,budaya sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Rembang .

Angket ini dilengkapi dengan Skala Likert untuk mendapatkan alternative jawaban dari responden yang terdiri dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Setiap pernyataan yang sudah dijawab oleh responden kemudian diberi skor sebagai berikut: Sangat setuju (SS) diberi skor 5; Setuju (S) diberi skor 4; Kurang Setuju (KS) diberi skor 3; Tidak Setuju (TS) diberi skor 2; dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

2) Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, terdapat tiga variable independen dan satu variable dependen. Untuk menguji hipotesis dengan tiga variable independen, digunakan analisis korelasi *product moment* dilanjutkan dengan regresi tunggal untuk hubungan satu variable independen dan dependen. Kemudian dilakukan analisis korelasi ganda dilanjutkan dengan regresi ganda untuk menganalisis hubungan tiga variable dependen secara bersama-sama dengan variable dependen. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji prasyarat analisis.

3) Uji Validitas dan Reliabilitas

a) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2013: 211). Untuk menguji instrumen valid yang digunakan untuk mengambil data penelitian terlebih dahulu dilakukan uji coba (*try out*) angket penelitian terhadap 30 guru yang tidak termasuk dalam sampel. Jika item angket valid maka dapat digunakan untuk mengambil data penelitian sedangkan item yang tidak valid atau diganti atau dibuang.

Perhitungan validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis butir dengan menggunakan rumus koefisien korelasi antara skor itemn dengan skor total responden tersebut penulis menggunakan rumus korelasi dari Pearson yang dengan rumus korelasi product moment dengan angka kasar sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

x = Skor item instrument

y = Skor total item instrumen dalam variabel

n = Jumlah responden

Instrumen dikatakan valid jika mempunyai nilai signifikansi korelasi £ dari 95% atau $\alpha=0,050$. Kriteria yang digunakan $df1 = k - 1$, $df2 = n - 2$, maka diperoleh $3 - 1 = 2$ dan $30 - 2 = 28$, sehingga diketahui

untuk $df_1 = 2$ dan untuk $df_2 = 28$ selanjutnya diperoleh nilai r_{tabel} dari 30 sampel yaitu $(28 ; 0,05) = 0,361$.

Hasil analisis validitas kuesioner pada variabel kinerja guru dapat dilihat dari hasil output SPSS pada nilai corrected item-total correlation, seperti pada table berikut.

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Guru

No Item	Corrected Item-Total Correlation	rtabel	Kriteria	No Item	Corrected Item-Total Correlation	rtabel	Kriteria
Y-01	0,388	0,361	Valid	Y-28	0,522	0,361	Valid
Y-02	0,519	0,361	Valid	Y-29	0,213	0,361	Tidak
Y-03	0,135	0,361	Tidak	Y-30	0,493	0,361	Valid
Y-04	0,474	0,361	Valid	Y-31	0,662	0,361	Valid
Y-05	0,413	0,361	Valid	Y-32	0,435	0,361	Valid
Y-06	-0,239	0,361	Tidak	Y-33	0,731	0,361	Valid
Y-07	0,512	0,361	Valid	Y-34	0,627	0,361	Valid
Y-08	0,469	0,361	Valid	Y-35	0,089	0,361	Tidak
Y-09	0,581	0,361	Valid	Y-36	0,798	0,361	Valid
Y-10	0,687	0,361	Valid	Y-37	0,754	0,361	Valid
Y-11	0,395	0,361	Valid	Y-38	0,049	0,361	Tidak
Y-12	0,451	0,361	Valid	Y-39	0,621	0,361	Valid
Y-13	0,610	0,361	Valid	Y-40	0,488	0,361	Valid
Y-14	0,510	0,361	Valid	Y-41	0,330	0,361	Tidak
Y-15	-0,059	0,361	Tidak	Y-42	0,267	0,361	Tidak
Y-16	0,683	0,361	Valid	Y-43	0,234	0,361	Tidak
Y-17	0,458	0,361	Valid	Y-44	0,185	0,361	Tidak
Y-18	0,064	0,361	Tidak	Y-45	0,773	0,361	Valid
Y-19	0,700	0,361	Valid	Y-46	0,761	0,361	Valid
Y-20	0,555	0,361	Valid	Y-47	0,172	0,361	Tidak
Y-21	0,028	0,361	Tidak	Y-48	0,010	0,361	Tidak
Y-22	0,056	0,361	Tidak	Y-49	0,350	0,361	Tidak
Y-23	0,523	0,361	Valid	Y-50	0,608	0,361	Valid
Y-24	0,772	0,361	Valid	Y-51	0,558	0,361	Valid
Y-25	0,439	0,361	Valid	Y-52	0,494	0,361	Valid
Y-26	0,487	0,361	Valid	Y-53	0,492	0,361	Valid
Y-27	0,136	0,361	Tidak	Y-54	0,135	0,361	Tidak

Dari 54 item kuesioner kinerja guru 18 item yang memiliki corrected item-total correlation di bawah 0,361 yakni nomor 3, 6, 15, 18, 21, 22, 27, 29, 35, 38, 41, 42,43, 44, 47, 48, 49 dan nomor 54. Ke-18 item tersebut dinyatakan tidak valid sehingga pada saat penelitian tidak digunakan untuk instrumen pengambilan data.

Hasil analisis validitas untuk kuesioner kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat dari hasil output SPSS melalui corrected item-total correlation seperti pada tabel berikut.

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepemimpinan Kepala Sekolah

No Item	Corrected Item-Total Correlation	rtabel	Kriteria	No Item	Corrected Item-Total Correlation	rtabel	Kriteria
KKS-01	0,370	0,361	Valid	KKS-27	0,398	0,361	Valid
KKS-02	0,295	0,361	Tidak	KKS-28	0,427	0,361	Valid
KKS-03	0,244	0,361	Tidak	KKS-29	0,561	0,361	Valid
KKS-04	0,645	0,361	Valid	KKS-30	0,516	0,361	Valid
KKS-05	0,347	0,361	Tidak	KKS-31	0,380	0,361	Valid
KKS-06	0,231	0,361	Tidak	KKS-32	0,656	0,361	Valid
KKS-07	0,450	0,361	Valid	KKS-33	0,489	0,361	Valid
KKS-08	0,256	0,361	Tidak	KKS-34	0,641	0,361	Valid
KKS-09	0,145	0,361	Tidak	KKS-35	0,717	0,361	Valid
KKS-10	0,465	0,361	Valid	KKS-36	0,578	0,361	Valid
KKS-11	0,220	0,361	Tidak	KKS-37	0,538	0,361	Valid
KKS-12	0,471	0,361	Valid	KKS-38	0,512	0,361	Valid
KKS-13	0,551	0,361	Valid	KKS-39	0,451	0,361	Valid
KKS-14	-0,025	0,361	Tidak	KKS-40	0,265	0,361	Tidak
KKS-15	0,173	0,361	Tidak	KKS-41	0,372	0,361	Valid
KKS-16	0,730	0,361	Valid	KKS-42	0,717	0,361	Valid
KKS-17	0,613	0,361	Valid	KKS-43	0,578	0,361	Valid
KKS-18	0,516	0,361	Valid	KKS-44	0,538	0,361	Valid
KKS-19	0,356	0,361	Tidak	KKS-45	0,512	0,361	Valid
KKS-20	0,542	0,361	Valid	KKS-46	0,436	0,361	Valid
KKS-21	0,503	0,361	Valid	KKS-47	0,265	0,361	Tidak
KKS-22	0,449	0,361	Valid	KKS-48	0,372	0,361	Valid
KKS-23	0,088	0,361	Tidak	KKS-49	0,507	0,361	Valid

No Item	Corrected Item-Total Correlation	rtabel	Kriteria	No Item	Corrected Item-Total Correlation	rtabel	Kriteria
KKS-24	-0,025	0,361	Tidak	KKS-50	0,468	0,361	Valid
KKS-25	0,518	0,361	Valid	KKS-51	0,431	0,361	Valid
KKS-26	0,455	0,361	Valid	KKS-52	0,313	0,361	Tidak

Dari 52 item kuesioner kepemimpinan kepala sekolah terdapat 15 item yang memiliki corrected item-total correlation di bawah 0,361 yakni nomor 2,3, 5,6, 8, 9, 11, 14, 15, 19, 23, 24, 40, 47 dan 52. Ke-15 item tersebut dinyatakan tidak valid sehingga pada saat penelitian tidak digunakan untuk instrumen pengambilan data.

Hasil validitas kuesioner budaya sekolah dapat dilihat dari hasil output SPSS yaitu corrected item-total correlation seperti pada Tabel 3.3.

Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Sekolah

No Item	Corrected Item-Total Correlation	rtabel	Kriteria	No Item	Corrected Item-Total Correlation	rtabel	Kriteria
BS-01	0,526	0,361	Valid	BS-16	0,520	0,361	Valid
BS-02	0,508	0,361	Valid	BS-17	0,648	0,361	Valid
BS-03	0,541	0,361	Valid	BS-18	0,636	0,361	Valid
BS-04	0,640	0,361	Valid	BS-19	0,675	0,361	Valid
BS-05	0,646	0,361	Valid	BS-20	0,692	0,361	Valid
BS-06	0,646	0,361	Valid	BS-21	0,598	0,361	Valid
BS-07	0,727	0,361	Valid	BS-22	0,867	0,361	Valid
BS-08	0,611	0,361	Valid	BS-23	0,393	0,361	Valid
BS-09	0,619	0,361	Valid	BS-24	0,867	0,361	Valid
BS-10	0,579	0,361	Valid	BS-25	0,602	0,361	Valid
BS-11	0,598	0,361	Valid	BS-26	0,541	0,361	Valid
BS-12	0,562	0,361	Valid	BS-27	0,831	0,361	Valid
BS-13	0,695	0,361	Valid	BS-28	0,583	0,361	Valid
BS-14	0,774	0,361	Valid	BS-29	0,597	0,361	Valid
BS-15	0,774	0,361	Valid	BS-30	0,692	0,361	Valid

Dari hasil 30 item kuesioner budaya sekolah semuanya memiliki korelasi di atas $r_{\text{tabel}} = 0,361$, yang berarti bahwa semua item tersebut digunakan untuk pengambilan data.

Hasil analisis validitas untuk kuesioner profesional guru dapat dilihat dari hasil output SPSS melalui corrected item-total correlation seperti pada tabel berikut.

Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Kuesioner Profesional Guru

No Item	Corrected Item-Total Correlation	rtabel	Kriteria	No Item	Corrected Item-Total Correlation	rtabel	Kriteria
P-01	0,458	0,361	Valid	P-16	0,815	0,361	Valid
P-02	0,415	0,361	Valid	P-17	0,773	0,361	Valid
P-03	0,447	0,361	Valid	P-18	0,811	0,361	Valid
P-04	0,438	0,361	Valid	P-19	0,811	0,361	Valid
P-05	0,811	0,361	Valid	P-20	0,273	0,361	Tidak
P-06	0,776	0,361	Valid	P-21	0,815	0,361	Valid
P-07	0,611	0,361	Valid	P-22	0,626	0,361	Valid
P-08	0,794	0,361	Valid	P-23	0,568	0,361	Valid
P-09	0,664	0,361	Valid	P-24	0,416	0,361	Valid
P-10	0,794	0,361	Valid	P-25	0,513	0,361	Valid
P-11	0,617	0,361	Valid	P-26	0,811	0,361	Valid
P-12	0,416	0,361	Valid	P-27	0,555	0,361	Valid
P-13	0,832	0,361	Valid	P-28	0,640	0,361	Valid
P-14	0,732	0,361	Valid	P-29	0,773	0,361	Valid
P-15	0,832	0,361	Valid	P-30	0,726	0,361	Valid

Dari 30 item kuesioner profesional guru terdapat 1 item yakni nomor 20 memiliki korelasi di bawah 0,361, yang berarti bahwa item tersebut tidak valid, sehingga dalam pengambilan data penelitian, item tersebut tidak digunakan.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten walaupun dilakukan dua kali atau lebih dengan gejala yang sama dan tolak ukur yang sama pula. Untuk uji reabilitas hanya berlaku pada item instrumen yang telah teruji validitasnya sedang item yang tidak valid tidak diikut sertakan.

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Untuk itu pertanyaan-pertanyaan yang termuat dalam kuesioner dibuat sedemikian rupa, sehingga jika diisi berulang kali oleh responden hasilnya masih relatif konsisten. Jika alat ukur telah dinyatakan valid, selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut diuji, salah satu alat ujinya adalah menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Dalam penentuan tingkat reliabilitas instrumen penelitian maka digunakan pedoman berdasarkan nilai koefisien reliabilitas korelasi pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.12 Nilai Koefisien Reliabilitas

Koefisien Reliabilitas	Tingkat Reliabilitas
0,900 – 1,000	Sangat Tinggi
0,700 – 0,899	Tinggi
0,600 – 0,699	Cukup
0,500 – 0,599	Rendah
Kurang dari 0,500	Sangat Rendah

Pengujian reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* bisa dilihat dari nilai lebih besar nilai r tabel maka bisa dikatakan reliabel. Ada juga yang berpendapat jika nilai $r > 0,600$ (Sugiyono, 2014: 314). Adapun rumus *alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} : Reliabilitas instrument
 K : Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir
 σ_t^2 : Varians total

Hasil analisis reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada Tabel berikut

Tabel 3.13 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r_{11}	Kriteria
1	Kinerja Guru	0,881	Reliabel
2	Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,902	Reliabel
3	Budaya Sekolah	0,955	Reliabel
4	Profesional Guru	0,954	Reliabel

Koefisien reliabilitas untuk variabel kinerja guru sebesar 0,881, kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,902, budaya sekolah sebesar 0,955 dan profesional guru sebesar 0,954. Keempat variabel memiliki koefisien reliabilitas melebihi 0,6, yang berarti bahwa keempat kuesioner tersebut reliabel.

4) Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis digunakan untuk mengetahui analisis untuk dilanjutkan ke pengujian hipotesis yang dapat dilanjutkan atau tidak. Analisis varian mempersyaratkan analisis bahwa data harus normal dan kelompok yang dibandingkan harus homogen. Digunakan sebagai analisis statistik parametrik selain diperlukan data yang interval dan rasio juga

diperlukan persyaratan uji normalitas, linieritas, homogenitas, dan multikolinieritas.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel dependnet, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi datan ormal atau mendekati normal (Santoso, 2015: 212). Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik non parametrik *Kolmogorof-Smirnov*. Data yang memenuhi uji normalitas adalah data yang memiliki nilai probabilitas *Kolmogorof-Smirnov* lebih besar dari pada uji penelitian (Sig. > 0,05).

b) Uji Linearitas

Menurut Siregar (2014: 178) pengujian linieritas digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan yang linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam penerapan metode regresi linier. Kriteria uji linearitas adalah apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansinya > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel bersifat linear.

c) Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang homogen atau tidak. Untuk mencari homogenitas digunakan rumus *Levene Statistik*. Pengujian homogenitas varians skor variabel terikat untuk setiap nilai skor variabel bebas tertentu dengan uji

Lavene tersebut dilakukan berdasarkan kelompok setiap variansi nilai dari skor bebas. Uji Lavene untuk mengetahui homogenitas varians Y atas X_1 Y atas X_2 , dan Y atas X_3 , dilakukan dengan bantuan komputer program *SPSS versi 22*. Kriterianya adalah signifikansi untuk uji hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 berarti berdistribusi homogen.

d) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Santoso, 2015: 203). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi adalah dengan melihat pada nilai *Variance Factor* (VIF). Nilai *cut-off* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah $VIF > 10$, apabila VIF dari independen > 10 maka dapat disimpulkan bahwa pada regresi tersebut terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independent.

e) Uji Hipotesis

Sugiyono (2015: 64) mengemukakan bahwa hipotesis adalah Suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Uji hipotesis dilakukan untuk menetapkan metode analisis yang digunakan oleh peneliti. Dalam uji hipotesis dilakukan Uji Korelasi, Uji Anova, Uji Summary, dan Uji Koefisien Regresi.

Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel, besar kecilnya keeratan hubungan antarvariabel,

arah hubungan antarvariabel, dan menguji keberartian hubungan antarvariabel. Koefisien korelasi adalah data berupa nilai yang menunjukkan besar atau kecilnya hubungan linier serta logis antara variabel X dan Y.

Anova merupakan singkatan dari *Analysis of variance*. Anova digunakan sebagai alat analisis untuk menguji hipotesis penelitian yang mana menilai adakah perbedaan rerata antara kelompok. Hasil akhir dari analisis ANOVA adalah nilai F test atau F hitung. Nilai F Hitung ini yang nantinya akan dibandingkan dengan nilai pada tabel F. Jika nilai f hitung lebih dari f tabel, maka dapat disimpulkan bahwa menerima H_1 dan menolak H_0 atau yang berarti ada pengaruh variabel X terhadap Y.

Model Summary memiliki kegunaan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel atau lebih di dalam persamaan regresi. Disini yang dilihat adalah pada nilai R-Square. Nilai R-Square mengandung arti besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Analisis regresi linear adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dalam analisis regresi, hubungan antara variabel bersifat linear, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi ganda. Persamaan regresi sederhana dan regresi ganda dirumuskan sebagai berikut:

- a) Regresi sederhana : $Y = a + bX$
- b) Regresi ganda tiga variabel bebas : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Hasil penelitian dan pembahasan pada bab ini diawali dengan paparan deskripsi tentang data yang diperoleh dari jawaban responden/sampel penelitian terhadap kuesioner yang telah dibagikan dan diisi. Responden penelitian ini adalah guru SMA negeri di Kabupaten Rembang sebanyak 85 guru. Kuesioner penelitian terdiri dari tiga variabel, yaitu 1) Kepemimpinan Kepala Sekolah 2) budaya sekolah, dan 3) profesionalisme guru. Deskripsi data hasil penelitian dilakukan pada setiap variabel penelitian dengan data yang diolah dengan program SPSS versi 23 sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Data Penelitian Setiap Variabel Penelitian.

		Statistics			
		Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	Budaya sekolah (X2)	Profesionalis me Guru (X3)	Kinerja guru (Y)
N	Valid	85	85	85	85
	Missing	0	0	0	0
Mean		161.8824	134.4118	129.5765	159.0588
95% Confidence Interval for Mean		157.8175	131.9264	127.0795	156.1468
		85.9472	136.8971	132.0734	161.9709
5% Trimmed Mean		163.0850	134.6144	129.7614	159.2418
Median		168.0000	134.0000	131.0000	161.0000
Variance		355.153	132.769	134.009	182.270
Std. Deviation		18.84549	11.52254	11.57622	13.50075
Minimum		115.00	111.00	104.00	131.00
Maximum		185.00	150.00	145.00	180.00
Range		70.00	39.00	41.00	49.00
Interquartile Range		30.00	22.00	24.00	26.50
Skewness		-.782	-.053	-.087	-.144
Kurtosis		-.381	-1.426	-1.404	-1.355

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown
Sumber data primer yang diolah

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa jumlah skor hasil kuesioner terhadap variabel penelitian. Pendapat responden terhadap variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah diperoleh skor minimum 115 dan skor maksimum 185 dengan range skor 70. Pendapat responden terhadap variabel budaya sekolah diperoleh skor minimum 111 dan skor maksimum 150 dengan range skor 39. Pendapat responden terhadap profesionalisme guru diperoleh skor minimum 104 dan skor maksimum 145 dengan range skor 50 . Pendapat responden terhadap variabel kinerja guru diperoleh skor minimum 131 dan skor maksimum 180 dengan range skor 49 .

1. Persepsi Responden Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah .

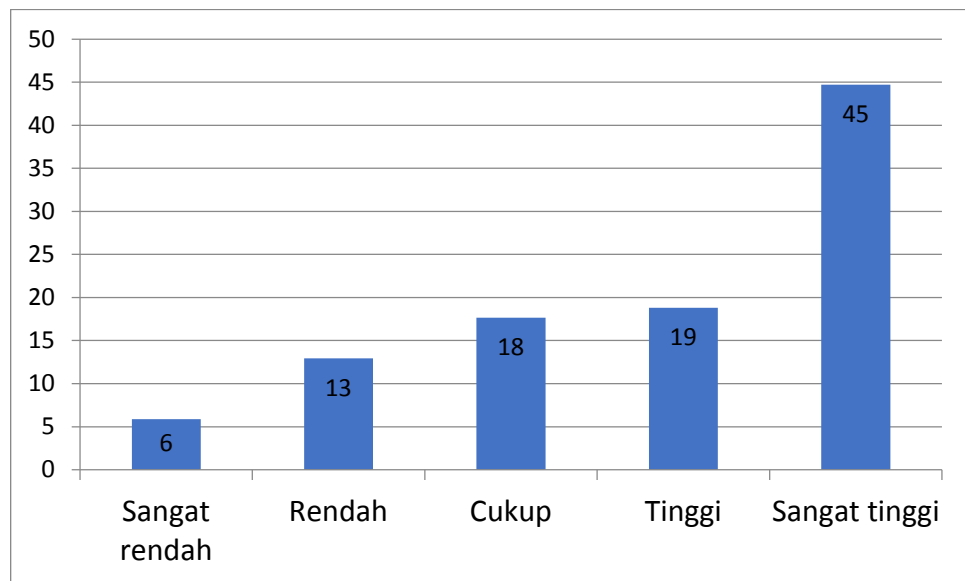
Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah yang diukur melalui 4 dimensi dengan 37 butir pertanyaan, dari 85 responden diperoleh jumlah skor tertinggi 185 dan skor terendah 115. Persepsi responden terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dikelompokkan menjadi 5 kategori yaitu: sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, dan tidak baik. Penetapan kelas interval untuk menentukan kriteria persepsi responden digunakan rumus $(N.max - N.min) / 5 \rightarrow (185 - 115) / 5 \rightarrow 70 / 5 = 14$ pengelompokan rentang kelas interval akan tampak sebagaimana tabel 4.2 dibawah ini.

Tabel 4.2 Persepsi Responden Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah

Interval	Kriteria	f	%
115-129	Sangat rendah	5	6
130-143	Rendah	11	13
144-157	Cukup	15	18
158-171	Tinggi	16	19
172-185	Sangat tinggi	38	45
Jumlah		85	100

Tabel 4.2 di atas menunjukkan memperlihatkan bahwa sebanyak 85 guru yang menjadi responden penelitian (45%) memberikan persepsi bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah nya tergolong sangat tinggi, sebanyak 16 guru (19%) memberikan persepsi tinggi, ada 15 guru (18%) memberikan persepsi cukup, 11 guru (13%) dalam kategori rendah dan 5 guru (6%) dalam kategori sangat rendah

Dengan nilai mean sebesar 161 (tabel 4.1), maka nilai tersebut masuk dalam kelas interval 156 – 170 sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolahguru SMA Negeri Kabupaten Rembang dipersepsikan oleh responden masuk kriteria sangat tinggi . Hasil analisis deskriptif tersebut dapat digambarkan gambar berikut:



Gambar 4.1 Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

2. Persepsi Responden Terhadap Budaya sekolah

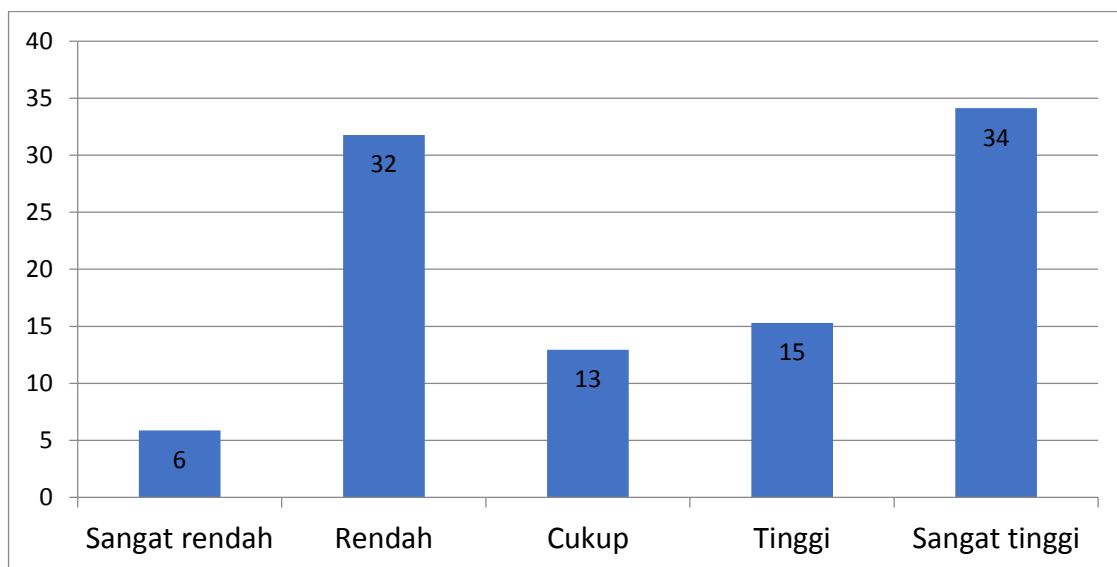
Variabel budaya sekolah yang diukur melalui 3 dimensi dengan 30 butir pertanyaan, dari 85 responden diperoleh jumlah skor tertinggi 150 dan skorterendah 111. Persepsi responden terhadap budaya sekolah dikelompokkan menjadi 3 kategori yaitu: pola nilai, pola kebiasaan dan pola sikap. Penetapan kelas interval untuk menentukan kriteria persepsi responden digunakan rumus $(N.max - N.min) / 5 \rightarrow (150-111)/5$

$\rightarrow 39 / 5 = 7.80$ dibulatkan menjadi 8, pengelompokkan rentang kelas interval akan tampak sebagaimana tabel dibawah ini.

Tabel 4.3 Persepsi Responden Terhadap Budaya sekolah

Interval	Kriteria	f	%
111-119	Sangat rendah	5	6
120-127	Rendah	27	32
128-134	Cukup	11	13
135-142	Tinggi	13	15
143-150	Sangat tinggi	29	34
Jumlah		85	100

. Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa sebanyak 29 guru (34%) menyatakan bahwa budaya sekolahnya memiliki kualitas sangat tinggi, 27 guru (32%) menyatakan rendah, 13 guru (15%) menyatakan tinggi, 11 guru (13%) menyatakan cukup dan 5 guru (6%) menyatakan sangat rendah. Data ini menggambarkan bahwa budaya sekolah sebagai tempat kerja para guru SMA Negeri di Kabupaten Rembang sudah dalam kategori tinggi karena adanya pola nilai, pola kebiasaan dan pola sikap serta tindakan yang diyakini oleh para guru sebagai budaya yang patut ditaati. Dengan nilai mean sebesar 134 (tabel 4.1), maka nilai tersebut masuk dalam kelas interval 128-134 sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah SMA Negeri Kabupaten Rembang dipersepsikan oleh responden masuk kriteria cukup. Hasil analisis deskriptif tersebut dapat digambarkan gambar berikut:



Gambar 4.2 Persepsi Budaya sekolah

3. Persepsi Responden Terhadap Profesionalisme guru

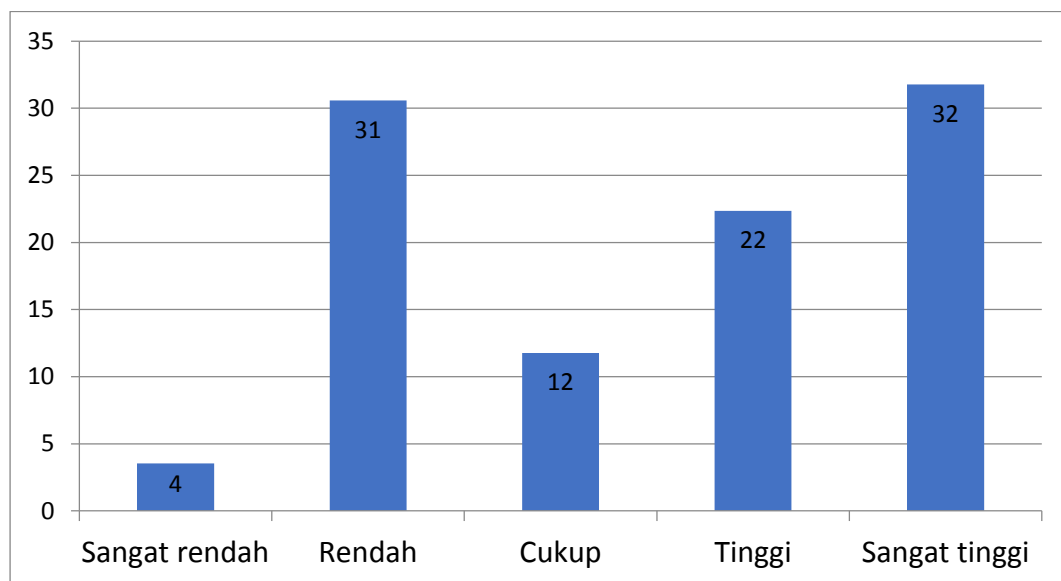
Variabel profesionalisme guru yang diukur melalui 3 dimensi dengan 29 butir pertanyaan, dari 85 responden diperoleh jumlah skor tertinggi 145 dan skor terendah 104. Persepsi responden terhadap profesionalisme guru dikelompokkan menjadi 5 kategori yaitu: sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah, dan sangat rendah. Penetapan kelas interval untuk menentukan kriteria persepsi responden digunakan rumus $(N_{\max} - N_{\min}) / 5 \rightarrow (145 - 104) / 5 \rightarrow 40 / 5 = 8$ pengelompokan rentang kelas interval akan tampak sebagaimana tabel dibawah ini.

Tabel 4.4 Persepsi Responden Terhadap profesionalisme Guru

Interval	Kriteria	f	%
104-112	Sangat rendah	3	4
113-120	Rendah	26	31
121-129	Cukup	10	12
130-137	Tinggi	19	22
138-145	Sangat tinggi	27	32
Jumlah		85	100

. Tabel 4.4 memperlihatkan bahwa sebanyak 27 guru (32%) memiliki profesionalitas yang sangat tinggi, 26 guru (31%) memiliki profesionalitas tinggi, 19 guru (22%) dalam kategori tinggi, 10 guru (12%) dalam kategori cukup dan 3 guru (4%) dalam kategori sangat rendah. Dari data tersebut menunjukkan bahwa profesionalitas guru SMA Negeri di Kabupaten Rembang sudah dalam kategori tinggi.

Dengan nilai mean sebesar 130 (tabel 4.1), maka nilai tersebut masuk dalam kelas interval 130-137 sehingga dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru SMA Negeri Kabupaten Rembang dipersepsikan oleh responden masuk kriteria cukup tinggi. Hasil analisis deskriptif tersebut dapat digambarkan gambar berikut:



Gambar 4.3 Persepsi Profesionalisme Guru

4. Persepsi Responden Terhadap Kinerja Guru

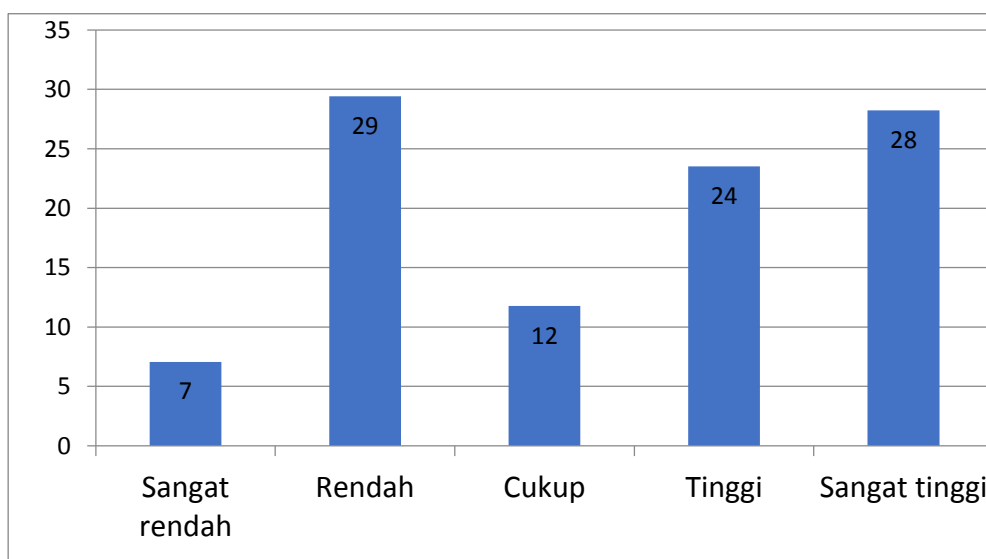
Variabel kinerja guru yang diukur melalui 5 dimensi dengan 37 butir pertanyaan, dari 85 responden diperoleh jumlah skor tertinggi 180 dan skor terendah 131. Persepsi responden terhadap kinerja guru dikelompokkan menjadi 5 kategori yaitu: sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, dan tidak baik. Penetapan kelas interval untuk menentukan kriteria persepsi responden digunakan rumus $(N.\max - N.\min) / 5 \rightarrow (180 - 131) / 5 \rightarrow 49 / 5 = 9.8$ dibulatkan 10 pengelompokkan rentang kelas interval akan tampak sebagaimana tabel dibawah ini.

Tabel 4.5 Persepsi Responden Terhadap kinerja Guru

Interval	Kriteria	Frekuensi	%
131-141	Sangat rendah	6	7
142-151	Rendah	25	29
152-160	Cukup	10	12
161-170	Tinggi	20	24
171-180	Sangat tinggi	24	28
Jumlah		85	100

. Tabel 4.5 memperlihatkan bahwa dari 85 guru yang menjadi responden penelitian, sebanyak 25 guru (29%) memiliki kinerja rendah, 24 guru (28%) dalam kategori sangat tinggi, 20 guru (24) tergolong tinggi, 10 guru (12%) tergolong cukup dan 6 guru (7%) dalam kategori sangat rendah.

Dengan nilai mean sebesar 160 (tabel 4.1), maka nilai tersebut masuk dalam kelas interval 152-160 sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Rembang dipersepsikan oleh responden masuk kriteria Cukup. Hasil analisis deskriptif tersebut dapat digambarkan gambar berikut:



Gambar 4.4 Persepsi Kinerja guru

B. Analisis Data Uji Dimensi/uji Faktorial Variabel

Bagian ini akan dilakukan pengukuran persepsi 85 responden yang telah mengisi kuesioner penelitian, pengukuran dimensi dilakukan terhadap variabel Kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, profesionalisme guru dan kinerja guru SMA negeri kabupaten Rembang. Uji terhadap dimensi variabel dilakukan untuk mengetahui dimensi yang terkuat dan terlemah dari tiap variabel penelitian.

1. Uji Dimensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah yang diukur melalui 5 (Lima) dimensi, yaitu dimensi pengembangan diri, dimensi publikasi ilmiah dan dimensi karya inovatif. Berdasarkan data responden diperoleh hasil uji dimensi pada variabel sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Dimensi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Communalities		
Variabel dan Dimensi	Initial	Extraction
Kepribadian	1.000	.751
Pengetahuan	1.000	.849
Pemahaman Visi, Misi sekolah	1.000	.818
Pengambilan keputusan	1.000	.771
komunikasi	1.000	.549

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa skor hasil uji dimensi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah diketahui nilai terbesar (terkuat) sebesar 0,849 pada dimensi Pengetahuan dan nilai terendah sebesar 0,549 pada dimensi

komunikasi. Berdasarkan hasil tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa guru SMA Negeri di Kabupaten Rembang sangat kurang melakukan komunikasi yang berkaitan dengan Berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan Berkomunikasi secara langsung dengan peserta didik dan Berkomunikasi secara lisan dengan orang tua.

2. Uji Dimensi Variabel Budaya sekolah

Variabel supervisi akademik yang diukur melalui 3 (tiga) dimensi, yaitu dimensi Pola nilai, Pola kebiasaan dan Pola sikap dan tindakan. Berdasarkan hasil isian kuesioner responden diperoleh hasil uji dimensi sebagaimana pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7 Hasil Dimensi Budaya Sekolah

Communalities		
Variabel dan Dimensi	Initial	Extraction
Pola nilai	1.000	.798
Pola kebiasaan	1.000	.821
Pola sikap dan tindakan	1.000	.797

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa hasil uji dimensi variabel budaya sekolah diketahui skor tertinggi (terkuat) sebesar 0, 821 pada dimensi kompetensi kepribadian dan skor terendah sebesar 0, 797 pada Pola sikap dan tindakan. Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa guru SMA Negeri di Kabupaten Rembang masih kurang melakukan Interaksi guru dan kepala sekolah ,Interaksi guru dan teman sejawat serta Sistem karier dan penghargaan.

3. Uji Dimensi Variabel Profesionalisme Guru

Variabel profesionalisme guru yang diukur melalui 3 (dua) dimensi, yaitu dimensi motivasi instrink dan motivasi ekstrinsik. Berdasarkan data responden diperoleh hasil uji dimensi pada variabel profesionalisme guru sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Dimensi Profesionalisme Guru

Communalities		
Variabel dan Dimensi	Initial	Extraction
Ahli di bidang teori dan praktek	1.000	.813
Pengabdian pada kemanusiaan	1.000	.807
Kode etik	1.000	.727

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa skor hasil uji dimensi variabel profesionalisme guru diketahui nilai terbesar (terkuat) sebesar 0, 813 pada dimensi Ahli di bidang teori dan praktek dan nilai terendah sebesar 0,706 pada dimensi Kode etik Berdasarkan hasil tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa guru SMA Negeri di Kabupaten Rembang kurangmemahami kode etik dan melaksanakan kode etik guru.

4. Uji Dimensi Variabel Kinerja guru

Variabel komunikasi organisasi yang diukur melalui 5 (lima) dimensi, yaitu dimensi Penyusunan rencana pembelajaran ,Pelaksanaan proses pembelajaran, Penilaian Hasil Belajar, Membimbing dan melatih peserta didik dan Melaksanakan tugas tambahan. Berdasarkan data responden diperoleh hasil uji dimensi variabel sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Dimensi Kinerja Guru

Communalities		
Variabel dan Dimensi	Initial	Extraction
Penyusunan perencanaan pembelajaran	1.000	.751
Pelaksanaan proses pembelajaran	1.000	.849
Penilaian hasil belajar	1.000	.818
Membimbing siswa	1.000	.771
Melaksanakan tugas tambahan	1.000	.549

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa skor hasil uji dimensi variabel kinerja guru diketahui nilai terbesar (terkuat) sebesar 0, 849 pada dimensi pelaksanaan proses pembelajaran dan nilai terendah sebesar 0, 549 pada dimensi Melaksanakan tugas tambahan. Berdasarkan hasil tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa guru SMA Negeri di Kabupaten Rembang kurang Pelaksanaan tugas administratif. kegiatan pengembangan professional dan kolaborasi dengan pihak eksternal.

C. Uji Prasyarat Regresi

Sebelum melakukan analisis regresi yaitu model analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan regresi. Model regresi yang baik adalah model yang dapat memenuhi persyaratan. Adapun pengujian yang dilakukan pada penelitian ini meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak (Suliyanto, 2010). Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai

residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Data yang terdistribusi normal berarti memiliki sebaran yang normal pula, sehingga dianggap bisa mewakili populasi. Data dikatakan berdistribusi tidak normal apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan jika signifikansi $> 0,05$ maka berarti data berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan nilai *Kolmogorov Smirnov*. Hasil uji normalitas diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Uji Normalitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1	.168	85	.203	.903	85	.109

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan pengujian normalitas dengan kolmogorov-smirnov dapat dilihat nilai Exact.Sig.(2-tailed) sebesar 0, 203 atau lebih besar dari nilai taraf signifikansi sebesar 0,05 atau $0, 203 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa data variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah berdistribusi normal dan memenuhi syarat uji regresi

Tabel 4. 11 Uji Normalitas Budaya Sekolah

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X2	.145	85	.143	.912	85	.125

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan pengujian normalitas dengan kolmogorov-smirnov dapat dilihat nilai Exact.Sig.(2-tailed) sebesar 0, 143 atau lebih besar dari nilai taraf

signifikansi sebesar 0,05 atau $0,143 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa data variabel budaya sekolah berdistribusi normal dan memenuhi syarat uji regresi

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas variabel Profesionalisme Guru

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X3	.147	85	.193	.901	85	.108

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji normalitas terlihat bahwa nilai signifikansi Kolmogorov-smirnov pada variabel profesionalisme sebesar 0,193 yang berarti lebih besar dari 0,05 atau $0,193 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data profesionalisme berdistribusi normal dan memenuhi syarat untuk uji regresi.

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Data Variabel Kinerja Guru

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X3	.147	85	.193	.901	85	.108

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji normalitas terlihat bahwa nilai signifikansi Kolmogorov-smirnov pada variabel kinerja guru sebesar 0,193 yang berarti lebih besar dari 0,05 atau $0,193 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data profesionalisme berdistribusi normal dan memenuhi syarat uji regresi.

2. Uji Linieritas Data

Uji linieritas dilakukan untuk mencari persamaan garis regresi variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji linieritas antara variabel terlihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas Kinerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between (Combined)	12681.039	41	309.294	5.058	.000
	Groups Linearity	8494.049	1	8494.049	138.894	.000
	Deviation from Linearity	4186.991	40	104.675	1.712	.428
	Within Groups	2629.667	43	61.155		
Total		15310.706	84			

Berdasarkan data tabel 4.14 memperlihatkan hasil linieritas variabel kinerja guru dengan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah diperoleh nilai *Deviation from Linearity* sebesar $0,428 > 0,05$ menunjukkan bahwa kedua variabel bersifat linier, maka variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah memenuhi syarat untuk uji regresi.

Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas Kinerja Guru Terhadap Budaya Sekolah

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between (Combined)	11031.416	27	408.571	5.442	.000
	Groups Linearity	7978.451	1	7978.451	106.273	.000
	Deviation from Linearity	3052.965	26	117.422	1.564	.180
	Within Groups	4279.290	57	75.075		
Total		15310.706	84			

Berdasarkan data tabel 4.85 menunjukkan bahwa nilai signifikansi linearitas kinerja guru dan budaya sekolah ditunjukkan dengan *Deviation from Linearity* sebesar $0,180 > 0,05$ dapat dijelaskan bahwa kedua variabel bersifat linier, maka variabel budaya sekolah memenuhi syarat untuk uji regresi.

Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas Kinerja Guru Terhadap Profesionalisme Guru

ANOVA Table						
		Sum	of			
		Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3	Between (Combined)	10384.897	29	358.100	3.998	.000
	Groups Linearity	8029.428	1	8029.428	89.654	.000
	Deviation from Linearity	2355.469	28	84.124	.939	.561
	Within Groups	4925.809	55	89.560		
	Total	15310.706	84			

Berdasarkan data tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai signifikansi linearitas kinerja guru dan profesionalisme ditunjukkan dengan *Deviation from Linearity* sebesar $0,561 > 0,05$ dapat dijelaskan bahwa kedua variabel bersifat linier, maka variabel profesionalisme memenuhi syarat untuk uji regresi.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji korelasi antar variabel independen. Tidak adanya korelasi antar variabel independen adalah bentuk model regresi yang baik. Masalah multikolinieritas mengakibatkan kesalahan standar yang besar dalam model penelitian, sehingga koefisien tidak dapat ditaksir dengan ketepatan yang tinggi. Masalah multikolinieritas dapat dideteksi dengan melihat *Tolerance value* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai

$tolerance < 0,10$ dan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2006). Penelitian ini mendeteksi multikolinieritas dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 4. 17 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a			
Model	Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF
Kepemimpinan Sekolah	Kepala	.425	2.353
Budaya Sekolah		.376	2.663
Profesionalisme Guru		.373	2.678

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji multikolinieritas dari masing – masing variabel independen menunjukkan nilai *variance Inflation Factor* (VIF) kedua variabel bebas memiliki nilai VIF yang tidak melebihi 10. Hal ini berarti bahwa keseluruhan variabel bebas telah memenuhi asumsi non-multikolinieritas, sehingga memenuhi persyaratan untuk uji regresi.

4. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data dari sampel yang diperoleh homogen atau tidak dengan membandingkan kedua variansnya. Jika kedua variannya sama besar, maka uji homogenitas ini tidak perlu dilakukan lagi karena datanya sudah dapat dianggap homogen. Namun untuk varians yang tidak sama besarnya, perlu diadakan pengujian homogenitas melalui uji kesamaan dua varians ini. Persyaratan agar pengujian homogenitas dapat dilakukan adalah apabila kedua datanya telah terbukti berdistribusi normal. Hasil uji heteroskedastisitas seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji Homogenitas. Y dan X1

Test of Homogeneity of Variances			
Y			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3.399	21	43	.335

Berdasarkan tabel 4.18 di atas diperoleh nilai signifikansi adalah sebesar $0.335 > 0.05$ artinya data Kinerja guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah mempunyai varian yang sama (homogen) maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah memenuhi syarat untuk uji regresi.

Tabel 4.19 Hasil Uji Homogenitas Y dan X2

Test of Homogeneity of Variances			
Y			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.449	17	57	.607

Berdasarkan tabel 4.19 di atas diperoleh nilai signifikansi adalah sebesar $0.607 > 0.05$ artinya data kinerja guru dan budaya sekolah mempunyai varian yang sama (homogen) maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya sekolah memenuhi syarat untuk uji regresi.

Tabel 4.20 Hasil Uji Homogenitas Y dan X3

Test of Homogeneity of Variances			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.200	12	55	.306

Berdasarkan tabel 4.20 di atas diperoleh nilai signifikansi adalah sebesar $0.306 > 0.05$ artinya data kinerja guru dan profesionalisme

mempunyai varian yang sama (homogen) maka dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme memenuhi syarat untuk uji regresi.

D. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara karena jawaban itu berdasar pada teori melalui kerangka berpikir dari seorang peneliti. Pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis 1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah(X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

a. Uji Korelasi Antar Variabel

Dalam melakukan analisis regresi, maka dilakukan uji korelasi antar variabel untuk menentukan kriteria hubungan antar variabel. Untuk menentukan kriteria antar variabel menggunakan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 4.21 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000-0,199	Sangat Lemah
0,200- 0,399	Lemah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiono (2009:250)

Uji Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan kinerja guru tampak sebagai berikut

Tabel 4.22 Hasil uji korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru

Correlations			
		Y	X1
Pearson Correlation	Y	1.000	.745
	X1	.745	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000
	X1	.000	.
N	Y	85	85
	X1	85	85

Tabel 4.22 di atas menunjukkan bahwa korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan kinerja guru diperoleh nilai sebesar 0,745 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Berdasarkan tabel interpretasi korelasi (Sugiyono, 2013; 250) diatas nilai korelasi 0,745, maka kedua variabel tersebut berkorelasi sangat kuat. Selanjutnya untuk mengetahui hipotesis 1 diterima atau ditolak, maka dapat dilihat hasil uji *anova* pada tabel di bawah ini

b. Uji F (Anova)

Uji Anova dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen yang akan diukur atau diuji regresinya.

Tabel 4.23 Hasil Uji Anova Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8494.049	1	8494.049	103.424	.000 ^b
	Residual	6816.657	83	82.128		
	Total	15310.706	84			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

Berdasarkan data pada Tabel 4.23 diatas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $103.424 > F_{tabel} (0,05) = 3,90$ dengan signifikansi $0,000$ lebih kecil dari taraf signifikan $0,05$ atau $0,000 < 0,05$. Hasil uji anova tersebut dapat menjelaskan bahwa hipotesis 1 yang berbunyi terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di kabupaten Rembang diterima.

a. Uji R^2 (Uji Determinan).

Uji R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen yang ditunjukkan dalam persentase. Jika $R^2 = 0$, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji R^2 untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.24 Hasil Uji Determinasi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.549	9.06247

a. Predictors: (Constant), X1

Berdasarkan tabel 4.24 di atas diperoleh nilai nilai R sebesar $0,745$ dan nilai *R Square* sebesar $0,555$ nilai ini memiliki arti bahwa $55,5\%$ kinerja guru dipengaruhi oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah , sedangkan sisanya 44.5%

kinerja guru SMA Negeri di kabupaten Rembang dipengaruhi oleh variabel lain.

b. Uji t (Uji Koefisien Regresi)

Tabel 4.25 Hasil Uji Koefisien Regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap

Kinerja Guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	72.680	8.550		8.500	.000					
X1	.534	.052	.745	10.170	.000	.745	.745	.745	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.25 hasil uji koefisien regresi menunjukkan signifikansi koefisien regresi $t = 8.500$ signifikan pada $\alpha = 0,001$ berarti konstanta regresi 72.680 sangat signifikan, dan $t = 10.170$ signifikan pada $\alpha = 0,000$ maka berarti koefisien regresi 0,534 sangat signifikan. Hasil ini berarti bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil persamaan regresinya adalah $\hat{Y} = 72.680 + 0,534 X_1$. Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Angka 72.680 artinya jika Kepemimpinan Kepala Sekolah dianggap konstan maka kinerja guru mempunyai nilai sebesar 72.680.
- 2) Angka 0,534 menunjukkan koefisien regresi positif, artinya apabila Kepemimpinan Kepala Sekolah semakin baik maka kinerja guru juga meningkat, demikian pula sebaliknya.

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa baik buruknya kinerja guru SD SMA Negeri di kabupaten Rembang dipengaruhi oleh baik buruknya Kepemimpinan Kepala Sekolah .Semakin baik Kepemimpinan Kepala Sekolah , maka semakin meningkat kinerja guru. Demikian pula sebaliknya, jika Kepemimpinan Kepala Sekolah kepala sekolah tidak baik, maka kinerja SMA Negeri di kabupaten Rembang akan menurun.

2. Hasil Uji Hipotesis 2: Budaya sekolah (X₂) terhadap kinerja guru (Y).

Pengujian pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut:

a. Uji Korelasi antar variabel

Tabel 4.26 Hasil Uji Korelasi Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Gur

Correlations			
		Y	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.722
	X2	.722	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000
	X2	.000	.
N	Y	85	85
	X2	85	85

Berdasarkan tabel 4.26 di atas terlihat bahwa korelasi budaya sekolah dan kinerja guru diperoleh nilai sebesar 0,722 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka korelasi kedua variabel tersebut kategori sangat kuat. Selanjutnya untuk mengetahui hipotesis 2 diterima atau ditolak, maka dapat dilihat hasil uji *anova* sebagaimana tabel di bawah ini.

b. Uji Anova (unji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen yang akan diukur/ diuji regresinya.

Tabel 4.27 Hasil *Anova* Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7978.451	1	7978.451	90.315	.000 ^b
	Residual	7332.255	83	88.340		
	Total	15310.706	84			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2

Berdasarkan tabel 4.27 hasil *anova* budaya sekolah terhadap kinerja guru diperoleh hasil signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 atau 0,000 < 0,05. Sedangkan nilai F_{hitung} sebesar 90.315 > F tabel sebesar 3,90 signifikan pada taraf kepercayaan $\alpha = 0.000$, maka hipotesis 2 yang berbunyi terdapat pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Rembang diterima. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh kedua variabel tersebut sebagaimana tabel di bawah ini:

a. Uji Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen yang ditunjukkan dalam persentase. Koefisien determinasi merupakan sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen (Priyatno, 2009: 79). Jika $R^2 = 0$, maka tidak ada

sedikitpun persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru dapat dilihat tabel di bawah ini:

Tabel 4.28 Hasil Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.515	9.39896

a. Predictors: (Constant), X2

Berdasarkan tabel 4.28 di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru diperoleh nilai R sebesar 0,722 dengan R *square* sebesar 0,521 artinya bahwa 52,1% kinerja guru dipengaruhi oleh budaya sekolah dan sisanya 47,9% kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Rembang dipengaruhi oleh variabel lain.

b. Koefisien Regresi

Tabel 4.29 Hasil Koefisien Regresi

Coefficients ^a										
Model		Standardize		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		Unstandardize	d			Zero-	Partial	Part	Toleranc	VIF
		d Coefficients	Coefficients			order			e	
		Std.	Beta							
	B	Error								
1	(Consta	45.372	12.006	3.779	.000					
	nt)									
	X2	.846	.089	9.503	.000	.722	.722	.722	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

s

arkan tabel 4.29 hasil uji kefisien regresi menunjukkan signifikasi koefisien regresi $t = 3.779$ signifikan pada $\alpha = 0,001$ berarti konstanta regresi 11,260 sangat signifikan, dan $t = 9.503$ signifikan pada $\alpha = 0,000$ maka berarti koefisien

regresi 0,846 sangat signifikan. Hasil uji regresi budaya sekolah terhadap kinerja guru diperoleh nilai konstanta 9.503 dengan koefisien 0,173 maka persamaan regresinya berikut: $\hat{Y} = 9.503 + 0,846 X_2$. Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Angka 9.503 artinya jika budaya sekolah dianggap konstan maka kinerja guru mempunyai nilai sebesar 9.503
- 2) Angka 0,846 menunjukkan koefisien regresi positif, artinya apabila budaya sekolah semakin baik maka kinerja guru juga meningkat, demikian pula sebaliknya.

Berdasarkan data tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa baik buruknya kinerja guru dipengaruhi oleh baik buruknya kompetensi guru. Semakin baik budaya sekolah maka akan meningkatkan kinerja guru. Demikian pula sebaliknya apabila budaya sekolah tidak baik maka akan menurunkan kinerja guru.

3. Uji Hipotesis 3: Pengaruh Profesionalisme (X_3) terhadap kinerja guru (Y).

a. Uji Korelasi antar variabel

Tabel 4.30 Hasil Uji Korelasi Profesionalisme Dan Kinerja Guru

Correlations			
		Y	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.724
	X3	.724	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000
	X3	.000	.
N	Y	85	85
	X3	85	85

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa korelasi profesionalisme dan kinerja guru diperoleh nilai korelasi sebesar 0,724 dengan signifikansi 0,000, dengan demikian dapat disimpulkan korelasi kedua variabel termasuk kategori sangat kuat. Selanjutnya untuk mengetahui hipotesis 3 diterima atau ditolak, maka dapat dilihat hasil uji *anova* sebagaimana tabel di bawah ini:

b. Uji ANova (unji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen yang akan diukur/ diuji regresinya.

Tabel 4.31 Hasil Uji *Anova* Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8029.428	1	8029.428		.000 ^b
	Residual	7281.278	83	87.726		
	Total	15310.706	84			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3

Berdasarkan tabel 4.31 hasil uji *anova* profesionalisme terhadap kinerja guru di atas dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai F_{hitung} sebesar $91.528 > F_{tabel}$ sebesar 3,90 signifikan pada taraf kepercayaan $\alpha = 0.000$ berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis 3 yang berbunyi terdapat pengaruh profesionalisme terhadap kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Rembang diterima.

a. Uji Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen yang ditunjukkan dalam persentase. Koefisien determinasi merupakan sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen (Priyatno, 2009: 79). Jika $R^2 = 0$, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh profesionalisme terhadap kinerja guru dapat dilihat tabel di bawah ini:

Tabel 4.32 Hasil Determinasi Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.519	9.36623

a. Predictors: (Constant), X3

Berdasarkan tabel 4.32 di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh profesionalisme terhadap kinerja guru diperoleh nilai $R = 0,724$ dan nilai *R square* sebesar $0,724$ artinya bahwa $72,4\%$ kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja, sisanya $27,6\%$ kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Rembang dipengaruhi oleh variabel lain.

b. Uji Koefisien Regresi

Tabel 4.33 Hasil Koefisien Regresi

		Coefficients ^a										
		Unstandardized		Standardized		t	Sig.	Correlations			Collinearity	
Model		B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	49.622	11.484			4.321	.000					
	X3	.845	.088	.724		9.567	.000	.724	.724	.724	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.33 hasil uji koefisien regresi menunjukkan signifikansi koefisien regresi $t = 4.321$ signifikan pada $\alpha = 0,000$ berarti konstanta regresi 49.622 sangat signifikan, dan $t = 9.567$ signifikan pada $\alpha = 0,000$ maka berarti koefisien regresi 0,845 sangat signifikan. Hasil uji regresi Profesionalisme guru terhadap kinerja guru diperoleh hasil nilai konstanta 49.622 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,845 dengan signifikansi 0,000 dengan persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = 49.622 + 0,845 X_3$. Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Angka 49.622 artinya jika Profesionalisme guru dianggap konstan maka kinerja guru mempunyai nilai sebesar 42,291.
- 2) Angka 0,845 menunjukkan koefisien regresi positif, artinya apabila Profesionalisme guru semakin baik maka kinerja guru juga meningkat, demikian pula sebaliknya.

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa baik buruknya kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Rembang dipengaruhi oleh baik buruknya motivasi kerja. Semakin baik motivasi kerja, maka semakin meningkat kinerja guru SMA Negeri di kabupaten Rembang . Demikian pula sebaliknya jika profesionalisme tidak baik, maka kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Rembang akan menurun.

4. Hasil Uji Hipotesis 4: Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah , Budaya sekolah dan Profesionalisme guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Hasil uji regresi ganda kedua variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah ,budaya sekolah dan profesionalisme guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut:

a. Uji Anova

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen yang akan diukur/ diuji regresinya.

Tabel 4. 34 Hasil *Anova* Variabel X1, X2 Dan X3 Terhadap Kinerja Guru

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10055.887	3	3351.962	51.669	.000 ^b
	Residual	5254.819	81	64.874		
	Total	15310.706	84			

a. Dependent Variable: Y

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

Berdasarkan tabel 4.34 hasil uji *anova* menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai F_{hitung} sebesar $51.669 > F$ tabel sebesar 2,66 signifikan pada taraf kepercayaan $\alpha = 0.000$, maka hipotesis 4 diterima. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan profesionalisme secara bersama-sama terhadap kinerja guru dapat dilihat melalui uji determinan.

b. Uji Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen yang ditunjukkan dalam persentase. Koefisien determinasi merupakan sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen (Priyatno, 2009: 79). Jika $R^2 = 0$, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan profesionalisme terhadap kinerja guru dapat dilihat tabel di bawah ini

Tabel 4. 35 Hasil Regresi Ganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.657	.644	8.05446

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

Berdasarkan tabel 4.35 di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan profesionalisme secara bersama-sama terhadap kinerja guru diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,657, artinya bahwa besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kinerja guru sebesar 65,7% dan sisanya 34,3% kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Rembang dipengaruhi selain ketiga variabel tersebut.

c. Koefisien regresi

Tabel 4. 36 Hasil Koefisien Regresi Ganda

		Coefficients ^a							Collinearity		
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Correlations			Tolerance	VIF
		Coefficients	Std. Error	Coefficients			Zero-order	Partial	Part		
1	(Constant)	34.962	10.828		3.229	.002					
	X1	.267	.072	.373	3.739	.000	.745	.384	.243	.425	2.353
	X2	.303	.124	.259	2.436	.001	.722	.261	.159	.376	2.663
	X3	.309	.124	.265	2.487	.001	.724	.266	.162	.373	2.678

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.36 hasil uji keefisien regresi menunjukkan signifikansi koefisien regresi $t = 3.229$ signifikan pada $\alpha = 0,002$ berarti konstanta regresi 34.962 sangat signifikan, $t = 3.739$ signifikan pada $\alpha = 0,000$ maka berarti koefisien regresi 0,267 sangat signifikan dan $t = 2.436$ signifikan pada $\alpha = 0,001$ maka berarti koefisien regresi 0,303 sangat signifikan serta $t = 2.487$ signifikan pada $\alpha = 0,001$ maka berarti koefisien regresi 0,309 sangat signifikan. Berdasarkan tabel 4.36 hasil koefisien regresi ganda diperoleh nilai konstanta 34.962 sedangkan nilai koefisien $X_1 = 0,267$ nilai koefisien $X_2 = 0,303$ dan nilai koefisien $X_3 = 0,309$ nilai signifikansi 0,000, 0,001 dan 0,001.

Maka persamaan regresinya sebagai berikut: $\hat{Y} = 34.962 + 0,267 X_1 + 0,303X_2 + 0,309X_3$. Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta 34.962 artinya jika kepemimpinan kepala sekolah , budaya sekolah dan profesionalisme dianggap konstan maka kinerja guru sebesar 34.962
- 2) Angka koefisien 0,267 menunjukkan koefisien regresi positif untuk variabel X_1 , artinya apabila Kepemimpinan Kepala Sekolah baik maka kinerja guru juga meningkat,.
- 3) Angka koefisien 0,303 menunjukkan koefisien regresi positif untuk variabel X_2 , artinya apabila budaya sekolah makin kompeten maka kinerja gurujuga meningkat. .
- 4) Angka koefisien 0,309 menunjukkan koefisien regresi positif untuk variabel X_3 , artinya apabila profesionalisme makin tinggi maka kinerja guru jugameningkat

Berdasarkan data tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa baik buruknya kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Rembang dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah , budaya sekolah dan motivasi kerja. Semakin baik ketiga variabel tersebut, maka akan meningkatkan kinerja gurunya. Demikian pula sebaliknya apabila ketiga variabel tidak baik, maka akan menurunkan kinerja guru SMA Negeri di kabupaten Rembang .

E. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Rembang memiliki kualitas tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas guru sudah menunjukkan kinerja yang sangat baik dalam penyusunan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, membimbing dan melatih peserta didik serta melaksanakan tugas tambahan.

Kinerja yang paling tinggi yang diperlihatkan oleh guru-guru SMA Negeri di Kabupaten Rembang berkaitan dengan penyusunan perencanaan pembelajaran. Sebelum melaksanakan proses pembelajaran, secara administrasi, guru harus mampu menunjukkan rencana pembelajaran. Rencana inilah yang pertama kali dilaporkan kepada kepala sekolah sebagai atasannya, sebagai bukti awal kinerjanya sebagai guru. Tahap perencanaan program pembelajaran merupakan tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar”. Menurut Susanto dalam Nurdiansyah 2018, kemampuan guru dalam membuat perencanaan pembelajaran dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yakni mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Dalam penyusunan tersebut guru harus mampu merumuskan tujuan pembelajaran, memilih dan mengembangkan bahan pelajaran, merencanakan kegiatan belajar, serta alat dan sumber belajar, dan merencanakan penilaian.

Kinerja guru selanjutnya dapat dilihat dari pelaksanaan proses pembelajaran yang dilakukan. Pelaksanaan pembelajaran ini merupakan realisasi

dari apa yang sudah direncanakan sebelumnya. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran di kelas merupakan inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan menggunakan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal.

Kinerja guru selanjutnya yang tidak kalah penting adalah melakukan penilaian hasil belajar. Proses ini merupakan tahapan lanjutan setelah guru melaksanakan pembelajaran sesuai perencanaan sebelumnya. Bahkan di dalam tahap penilaian ini, guru sudah dituntut untuk melakukan perencanaan di awal yang tertuang dalam RPP. Penilaian hasil belajar merupakan kegiatan atau cara yang ditunjukkan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan, pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

Selain membuat perencanaan, melaksanakan pembelajaran dan melakukan penilaian hasil belajar, peran guru yang sangat penting adalah membimbing dan melatih peserta didik. Peserta didik adalah individu yang unik dan berbeda satu sama lainnya, sehingga peran guru adalah menuntun kodrat yang dimiliki, sehingga peserta didik dapat mengoptimalkan potensi yang dimilikinya sehingga mencapai versi terbaiknya. Dari hal inilah, diperlukan guru yang mampu membimbing dan melatihnya dengan tetap memperhatikan potensi yang dimilikinya. Priansa (2018:78) mengemukakan bahwa indikator kinerja guru salah satunya adalah membimbing dan melatih siswa.

Berdasarkan deskripsi data penelitian dapat diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri Kabupaten Rembang termasuk dalam kategori cukup baik. menunjukkan bahwa skor hasil uji dimensi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah diketahui nilai terbesar (terkuat) sebesar 0,849 pada dimensi Pengetahuan dan nilai terendah sebesar 0, 549 pada dimensi komunikasi.. Jadi berdasar hasil temuan di atas dapat dikatakan bahwa guru SMA Negeri Kabupaten Rembang berpendapat bahwa kepemimpinan kepala sekolah belum dilakukan dengan baik, khususnya Pengetahuan. Dari hasil olah data penelitian diketahui bahwa korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah guru terhadap kinerja guru sebesar 0,745 termasuk kategori sangat kuat. Besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh nilai *R square* sebesar 0,555 artinya bahwa 55.5% kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan sisanya 44,5% kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Rembang dipengaruhi oleh variabel selain kepemimpinan kepala sekolah . Angka tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat berperan penting dalam mewujudkan kinerja guru yang lebih baik dan berkualitas. Angka tersebut juga menunjukkan bahwa pengembangan keprofesian guru sangat kurang jika dilihat dari hasil uji dimensinya.

Dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 72.680 + 0,534 X_i$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di kabupaten Rembang . Karena koefisien regresi mempunyai nilai positif maka semakin baik kepemimpinan kepala sekolah guru maka akan semakin meningkat kinerja gurunya. Hal ini juga

berlaku sebaliknya yaitu jika kepemimpinan kepala sekolah kurang/ tidak baik maka akan menurun pula kinerja guru tersebut.

Keberhasilan kinerja guru sangat ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru

2. Pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru

Budaya sekolah diukur melalui dimensi pola nilai, pola kebiasaan dan pola sikap serta tindakan. Sekolah yang memiliki pola nilai yang diyakini oleh seluruh anggota sekolah dapat dilihat bagaimana warga sekolah meyakini dan merealisasikan nilai-nilai yang dituangkan dalam visi sekolah, nilai yang merujuk pada implementasi spiritual, dan nilai profesionalisme. Dari data memperlihatkan bahwa rata-rata memiliki persepsi yang tinggi terhadap pola nilai di sekolahnya. Pola nilai ini memberikan dampak terhadap kinerja guru. Karena guru merasa terikat dengan nilai yang diyakini maka salah satu cara merealisasikannya adalah menjalankan kinerja secara baik. Zamroni (2016 : 111) memberikan batasan bahwa budaya sekolah adalah pola nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi-tradisi dan kebiasaan-kebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan panjang sekolah, dikembangkan sekolah dalam jangka waktu yang lama dan menjadi pegangan serta diyakini oleh seluruh warga sekolah menurut UU nomer 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional terdiri dari peserta didik, pendidik, kepala sekolah, tenaga pendidikan serta komite sekolah.

Budaya sekolah juga dapat dilihat dari pola kebiasaan yang tertuang dalam peraturan-peraturan, slogan dan motto, simbol dan seragam, upacara-upacara. Dari data diperoleh gambaran bahwa rata-rata persepsi guru SMA Negeri di Kabupaten Rembang terkait dengan pola kebiasaan dalam kategori tinggi. Pola kebiasaan yang ditaati bersama oleh warga sekolah mempengaruhi kinerja guru. Dari pembiasaan yang dilakukan sehari-hari akan termanifestasi dari perilaku dan tindakan. Kinerja guru yang baik ini tidak lepas dari kebiasaan-kebiasaan positif yang dilakukan setiap harinya.

Budaya sekolah juga dilihat dari sikap dan tindakan dengan indikator bagaimana cara berkomunikasi dan pembinaan guru serta tenaga kependidikan di sekolah. Dari data diperoleh gambaran bahwa rata-rata persepsi guru terhadap pola sikap dan tindakan dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa cara berkomunikasi dan pola pembinaan yang dilakukan di sekolah cenderung humanis sehingga menjadi daya dorong bagi guru untuk menunjukkan kinerjanya secara baik.

menunjukkan bahwa hasil uji dimensi variabel budaya sekolah diketahui skor tertinggi (terkuat) sebesar 0,821 pada dimensi kompetensi kepribadian dan skor terendah sebesar 0,797 pada Pola sikap dan tindakan. Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa guru SMA Negeri di Kabupaten Rembang masih kurang melakukan Interaksi guru dan kepala sekolah, Interaksi guru dan teman sejawat serta Sistem karier dan penghargaan.

Hasil uji korelasi diperoleh nilai korelasi budaya sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,722 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari

taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), ini menjelaskan bahwa korelasi antara budaya sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y) termasuk dalam kategori sangat kuat. Hasil uji pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru diperoleh nilai R sebesar 0,722 dengan R^2 sebesar 0,521 artinya bahwa 52,1% kinerja guru dipengaruhi oleh budaya sekolah dan sisanya 47,9% kinerja guru SMA Negeri di kabupaten Rembang dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil uji regresi budaya sekolah terhadap kinerja guru diperoleh nilai konstanta 9.503 dengan koefisien 0,173 maka persamaan regresinya berikut: $\hat{Y} = 9.503 + 0,173 X_2$, maka dapat dijelaskan bahwa baik buruknya kinerja guru dipengaruhi oleh baik buruknya kompetensi guru. Semakin baik budaya sekolah maka akan meningkatkan kinerja guru. Demikian pula sebaliknya apabila budaya sekolah tidak baik maka akan menurunkan kinerja guru.

Melihat hasil tersebut menunjukkan bahwa betapa pentingnya budaya sekolah sehingga semua guru wajib memiliki dan pola nilai, pola kebiasaan dan pola sikap, tindakan sehingga meningkatkan kinerjanya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Kompetensi tersebut dapat dikuasai ketika guru mau dan mampu melakukan penelitian guna menambah pengetahuan dan kemampuan.

3. Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja guru

Profesionalisme guru merupakan kondisi arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Seorang guru yang memiliki profesionalisme tinggi akan tercermin dalam sikap mental serta komitmennya terhadap perwujudan dan peningkatan kualitas profesional

melalui berbagai cara dan strategi. Guru akan selalu mengembangkan dirinya sesuai tuntutan perkembangan jaman sehingga keberadaannya senantiasa memberikan makna profesional.

Dilihat dari tiga komponen profesional guru menunjukkan bahwa rata-rata tertinggi pada komponen pengabdian pada kemanusiaan. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas guru menganggap bahwa menjadi guru merupakan panggilan hati sebagai bentuk pengabdian kepada nilai-nilai kemanusiaan. Mendidik merupakan menuntun kodrat peserta didik agar mencapai kebahagiaan setinggi-tingginya. Peran seorang guru adalah menuntun dengan dilandasi nilai-nilai kemanusiaan. Ketika mindset ini sudah tertatanam pada guru, maka menunjukkan kinerja yang baik merupakan bentuk merealisasikan apa yang telah diyakini sebagai guru. Memiliki rasa pengabdian kepada masyarakat. Guru sebagai tenaga pendidikan memiliki peran penting dalam mencerdaskan kehidupan dan dituntut memiliki pengabdian yang tinggi kepada masyarakat, khususnya dalam mendidik siswanya.

Profesional guru yang tinggi juga ditunjukkan dari tindakan dan perilakunya menaati kode etik sebagai guru. Sekolah sebagai tempat tumbuh suburnya norma dan etika, sehingga peran seorang guru harus mampu menaati kode etiknya. Sebagai jabatan profesi, guru dituntut menaati kode etik yaitu norma tertentu sebagai pegangan atau pedoman yang diakui serta dihargai oleh masyarakat. Kode etik inilah yang memberikan dampak pada perilaku dan tindakan guru dalam menjalankan kinerjanya.

skor hasil uji dimensi variabel profesionalisme guru diketahui nilai terbesar (terkuat) sebesar 0,813 pada dimensi Ahli di bidang teori dan praktek dan nilai terendah sebesar 0,706 pada dimensi Kode etik Berdasarkan hasil tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa guru SMA Negeri di Kabupaten Rembang kurang memahami kode etik dan melaksanakan kode etik guru. hasil uji keefisien regresi menunjukkan signifikansi koefisien regresi $t = 3.779$ signifikan pada $\alpha = 0,001$ berarti konstanta regresi 11,260 sangat signifikan, dan $t = 9.503$ signifikan pada $\alpha = 0,000$ maka berarti koefisien regresi 0,846 sangat signifikan. Hasil uji regresi budaya sekolah terhadap kinerja guru diperoleh nilai konstanta 9.503 dengan koefisien 0,173 maka persamaan regresinya berikut: $\hat{Y} = 9.503 + 0,846 X_2$. Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Angka 49.622 artinya jika Profesionalisme guru dianggap konstan maka kinerja guru mempunyai nilai sebesar 42,291. Angka 0,845 menunjukkan koefisien regresi positif, artinya apabila Profesionalisme guru semakin baik maka kinerja guru juga meningkat, demikian pula sebaliknya.

4. Pengaruh Kepemimpinan kepala Sekolah , Budaya sekolah dan profesionalisme guru terhadap Kinerja guru

Kinerja guru disekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan sekolah. Kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Kinerja guru menurut (Permen Depdiknas, 2012) adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pengajar dalam rangka pembinaan terhadap peserta didik yang didasarkan pada kecakapan dan kemampuan untuk

mencapai tujuan pembelajaran. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain.

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, bahwa kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Rembang dipersepsikan cukup baik dengan perencanaan pembelajaran sebagai dimensi terendah dan pelaksanaan pembelajaran merupakan dimensi terkuat. Berdasarkan hasil uji regresi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan profesionalisme secara bersama-sama terhadap kinerja guru diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,657, artinya bahwa besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kinerja guru sebesar 65.7% dan sisanya 34,7% kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Rembang dipengaruhi selain ketiga variabel tersebut. Dari analisis ini, secara terpisah sudah dapat dijelaskan bahwa profesionalisme kerja guru dan budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di kabupaten Rembang. Faktor lain yang mempengaruhi bisa jadi berasal dari iklim kerja, budaya kerja atau hal-hal yang bersinggungan langsung dengan kinerja guru.

Profesionalisme seharusnya memiliki pengetahuan dan pengalaman di bidangnya. Kinerja guru dapat dilihat dari penguasaan guru terhadap kompetensi yang dimiliki sebagai guru profesionalisme. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah kompetensi yang memadai, kondisi kerja yang aman, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, rasa ikut memiliki, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lain-lain.

hasil uji keefisien regresi menunjukkan signifikansi koefisien regresi $t = 3.229$ signifikan pada $\alpha = 0,002$ berarti konstanta regresi 34.962 sangat signifikan, $t =$

3.739 signifikan pada $\alpha = 0,000$ maka berarti koefisien regresi 0,267 sangat signifikan dan $t = 2.436$ signifikan pada $\alpha = 0,001$ maka berarti koefisien regresi 0,303 sangat signifikan serta $t = 2.487$ signifikan pada $\alpha = 0,001$ maka berarti koefisien regresi 0,309 sangat signifikan. Berdasarkan tabel 4.36 hasil koefisien regresi ganda diperoleh nilai konstanta 34.962 sedangkan nilai koefisien $X_1 = 0,267$ nilai koefisien $X_2 = 0,303$ dan nilai koefisien $X_3 = 0,309$ nilai signifikansi 0,000, 0,001 dan 0,001. Maka persamaan regresinya sebagai berikut: $\hat{Y} = 34.962 + 0,267 X_1 + 0,303 X_2 + 0,309 X_3$. Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai konstanta 34.962 artinya jika kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan profesionalisme dianggap konstan maka kinerja guru sebesar 34.962. Angka koefisien 0,267 menunjukkan koefisien regresi positif untuk variabel X_1 , artinya apabila Kepemimpinan Kepala Sekolah baik maka kinerja guru juga meningkat. Angka koefisien 0,303 menunjukkan koefisien regresi positif untuk variabel X_2 , artinya apabila budaya sekolah makin kompeten maka kinerja guru juga meningkat. Angka koefisien 0,309 menunjukkan koefisien regresi positif untuk variabel X_3 , artinya apabila profesionalisme makin tinggi maka kinerja guru juga meningkat.

Berdasarkan data tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa baik buruknya kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Rembang dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja. Semakin baik ketiga variabel tersebut, maka akan meningkatkan kinerja gurunya. Demikian pula sebaliknya apabila ketiga variabel tidak baik, maka akan menurunkan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Rembang.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

1. Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan kinerja guru sebesar 0,745 termasuk kategori korelasi sangat kuat. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 55,5% sisanya 44,5% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain dengan persamaan regresinya berikut: $\hat{Y} = 72.680 + 0,534 X_1$
2. Korelasi budaya sekolah dan kinerja guru sebesar 0,722 termasuk kategori korelasi sangat kuat. Budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 52,1% sisanya, 47,9% kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Rembang dipengaruhi oleh variabel lain. dengan persamaan regresinya berikut: $\hat{Y} = 9.503 + 0,846 X_2$
3. Korelasi profesionalisme dan kinerja guru sebesar 0,724 termasuk kategori sangat kuat. 0,657, artinya bahwa besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kinerja guru sebesar 65,7% dan sisanya 34,3% kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Rembang dipengaruhi selain ketiga variabel tersebut. dengan persamaan regresinya $\hat{Y} = 42,291 + 0,198 X_3$.
4. Kepemimpinan Kepala Sekolah, budaya sekolah dan profesionalisme secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 65,7% dan sisanya 34,3% dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 34.962 + 0,267 X_1 + 0,303 X_2 + 0,309 X_3$.

B. Saran

Beberapa saran dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Masih rendahnya dimensi tugas tambahan guru pada variable kinerja guru disarankan guru bisa mengikuti pelatihan atau lokakarya pendidikan yang berkaitan dengan peningkatan keterampilan pengajaran, guru membuat laporan setiap kegiatan setelah mengikuti pelatihan atau lokakarya pendidikan yang berkaitan dengan peningkatan keterampilan pengajaran, guru mempunyai komonitas belajar di MGMP pada mata pelajaran, guru mempunyai komonitas belajar di PMM.
2. Masih rendahnya dimensi kemampuan berkomonikasi pada variable kepemimpinan kepala sekolah maka disarankan kepada kepala sekolah kepala sekolah mengadakan rapat dengan tenaga kependidikan (non guru) setiap bulan. kepala sekolah menuangkan gagasan dalam bentuk karya tulis. kepala sekolah memberikan nasehat langsung kepada siswa yang melakukan kesalahan di sekolah dan kepala sekolah mengadakan sosialisasi mengenai kebijakan baru bersama orang tua siswa..
3. Masih rendahnya dimensi pola sikap dan tindakan pada variable budaya sekolah maka disarankan guru dan kepala sekolah dapat bekerjasama dalam mengembangkan sekolah, guru mendapat pendelegasian tugas dan wewenang dari kepala sekolah, guru dan kepala sekolah dapat bersinergi dalam menjalankan tugasnya, guru merasa senang dengan interaksi kekeluargaan yang dikembangkan di sekolah, guru dapat bekerja sama dengan teman sejawat dan tenaga pendidik lainnya, guru mendapat

kesempatan yang terbuka untuk berkolaborasi dengan teman sejawatnya, guru memperoleh peluang yang sama dalam mengembangkan karirnya, guru mendapat fasilitas yang memadai dari sekolah untuk mengembangkan karirnya serta memperoleh kesempatan mengembangkan kemampuan kepemimpinan

4. Masih rendahnya dimensi kode etik pada variable Profesionalisme guru maka disarankan guru mampu mengatur waktu dalam menjalankan tugas sebagai guru, guru mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan, guru dalam mengambil keputusan tidak terpengaruh oleh siapapun guru objektif dalam mengambil keputusan guru dengan senang hati melaksanakan tugasnya ,guru memiliki andil besar dalam mencerdaskan peserta didik guru mempunyai cara atau metode dalam mencerdaskan peserta didik yang merupakan panggilan hati, guru memiliki jiwa mengabdikan pada bangsa dan Negara guru dengan senang hati ditempatkan di sekolah ini

C. Implikasi

Hasil penelitian dan pembahasan memberikan implikasi sebagai berikut.

1. Implikasi Teoretis
 - a. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru, maka untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan kepemimpinan kepala sekolah dengan kualitas tinggi dengan mengedepankan pada kepribadian,

pengetahuan, pemahaman visi dan misi sekolah, pengambilan keputusan dan kemampuan komunikasi yang baik.

- b. Budaya sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru, maka untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan budaya sekolah yang baik yakni mampu menjaga pola nilai, pola kebiasaan dan pola tingkah laku.
- c. Profesionalitas guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru, maka untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan profesionalitas guru dengan terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya sebagai pendidik, menjaga kesadaran dirinya bahwa mendidik adalah panggilan kemanusiaan serta menjaga kode etik yang menjadi pengikat etika yang perlu dijunjung tinggi.

2. Implikasi Praktis

- a. Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di kabupaten rembang . Apabila kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri di kabupaten rembang dilakukan dengan baik, maka akan memberikan dampak positif terhadap kinerja guru guru SMA Negeri di kabupaten rembang. Demikian juga sebaliknya, jika kepemimpinan kepala sekolah tidak dilaksanakan dengan baik, maka akan menurunnya kinerja guru SMA Negeri di kabupaten rembang
- b. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di kabupaten rembang. Apabila disiplin positif dilaksanakan oleh guru-guru SMA Negeri di kabupaten rembang dengan baik, maka

akan memberikan dampak positif terhadap kinerja guru SMA Negeri di kabupaten rembang. Demikian juga sebaliknya, jika budaya sekolah tidak dilaksanakan dengan baik, akan mengakibatkan menurunnya kinerja SMA Negeri di kabupaten rembang

- c. Terdapat pengaruh yang signifikan Profesionalisme terhadap kinerja guru SMA Negeri di kabupaten rembang profesionalisme guru di SMA Negeri di kabupaten rembang yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap kinerja guru SMA Negeri di kabupaten rembang. Demikian juga sebaliknya, jika profesionalisme guru rendah, akan mengakibatkan menurunnya kinerja guru SMA Negeri di kabupaten rembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Iskandar. (2012). "Continuing Profesional Development (CPD) dan Perubahan Paradigma Sekolah". *Jurnal Penelitian Kebijakan Pendidikan*, Volume 5, No. 3, hal 26
- Ansar & Masaong. 2014. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Gorontalo: Sentra Media, 186-187
- Arikunto, S. (2013:211). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Barnawi dan Arifin, Mohammad. 2012. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. hal 43
- Danim, Sudarwan. 2011. *Pengembangan Profesi Guru Dari Prajabatan, Induksi ke Profesional Madani*, Jakarta: Kencana. hal 17
- Daryanto, Hery Tarno. "Pengelolaan budaya dan iklim sekolah." *Yogyakarta: Gava Media* (2015:5).
- Depdiknas. 2007. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Depdiknas
- Depdiknas. 2007. *Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Depdiknas
- Dewi, T. A. (2015). *Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro* Vol. 3. No. 1 24-35
- Enni, Sultan Djasmi, Sowiyah. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara*. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan (JMMP)*. Vol.1, Nomor 1, (2013).
- Fullan, M. 2002. *Leading In A Culture Of Change*. San Francisco: Jossey-Basa
- Gu, Q. (2017). *Resilient teachers, resilient schools: Building and sustaining quality in testing times*. *Quality of teacher education and learning: Theory and practice*, 119-144.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Haji Masagung, hal 66
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2015). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. Teachers College Press
- Harris, A. (2008). *Distributed Leadership: What We Know?* *Journal of Educational Administration* 46(2): 172–188 ISSN 9578234.

- Hidayati, Eli. 2011. hal 7 Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Tesis. UPI, Bandung.
- Hoy, W.K & Miskel, C.G. 2014. Administrasi Pendidikan : Teori, Riset, dan Praktik. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Hal 278
- Ingersoll, Richard M. *Who controls teachers' work?: Power and accountability in America's schools*. Harvard University Press, 2009.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske dan Michael T. Matteson. 2014. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta : Erlangga
- Komariah, Aan & Triatna, Cepi. 2016. hal 92. *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2018). Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Inovasi Pembelajaran. *Jurnal Iqra' : Kajian Ilmu Pendidikan*, 3(2), 373 - 390. <https://doi.org/10.25217/ji.v3i2.348>
- Kunandar. 2017. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan(KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. hal 45-47
- Leithwood, K., Louis, K. S., Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2004). How leadership influences student learning. Review of research. *Wallace Foundation, The*.
- Louis, K. S., & Kruse, S. D. (1995). *Professionalism and community: Perspectives on reforming urban schools*. SAGE Publications Ltd.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2009. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manik, dkk. 2021. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD. Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar. Universitas Pendidikan Ganesha: Singaraja, Indonesia. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Volume 5, Number 1, Tahun 2021*.
- Manullang, M. (2017). Dasar-dasar Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Moeheriono. (2012:95) Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Morgan, Colin dan Stephen, Murgatroyd. 2015. Total Quality Management in the Public Sector: An Interactive Perspective. Buckingham : Open University Press
- Mujtahid, Pengembangan Profesi Guru, Malang: UIN Maliki Press, 2009.
- Mukhneri, Mukhtar. 2014. *Manajemen Sistem*. Jakarta: BPJM FIP
- Mulyasa. 2013. Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mulyasa, E. (2013). Pengembangan dan implementasi kurikulum 2013. PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E. 2014. *Managemen Berbasis Sekolah*. Bandung : Penerbit PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E. 2017. *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyasa. 2017. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif, Gajah Mada University Fress, Yogyakarta
- Nurdiansyah, E., Faisal, E., & Sulkipani. (2018). Pengembangan Media Pembelajaran berbasis Powtoon pada Perkuliahan Pendidikan Kewarganegaraan. *Jurnal Civics: Media Kajian Kewarganegaraan*, 15(1), 33-34.
- Nurkolis. 2013. *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model, dan Aplikasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
- Oktaviani, Widya & Rini Kristiantari. 2021. Korelasi Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Komitmen Guru. Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia. *Jurnal Pedagogi dan Pembelajaran*, Vol. 4 No. 1, Tahun 2021
- Poster, Cyril. 2016. *Gerakan Menciptakan Sekolah Unggul*. Jakarta Pusat: Lembaga Indonesia Adidaya
- Pramesti, Diana, and Muhyadi Muhyadi. "Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMA." *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS* 5.1 (2018): 43-56.
- Priansa, D. J., & Somad, R. (2014). *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, D.J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Pusparani, Mellysa. "Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2.4 (2021): 534-543.
- Rachmawati, Tutik. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru Dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media
- Ramdani, Mohamad Arsi Guna Praja. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Penjas." *Administrasi Pendidikan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana* 1.2 (2013): 145-150.
- Rohmat. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan*. Purwokerto: STAIN Press.
- Rusman. 2016. *Model – Model Pembelajaran*. Jakarta: Rajawali Pers

- Rusyan, A. (2016). Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar. Bandung: Remaja Karya.
- Santoso, S. (2015). Statistik Multivariat Edisi Revisi. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti, Sedarmayanti, and Hari Haryanto. "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran." *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi* 14.1 (2017): 96-112.
- Septiani, Ina, and T. Sukana. "Dasar Tentang Kualitas Guru Mengajar: Permasalahan Pendidikan Studi Kasus Di Kabupaten Purwakarta." *Indonesian Journal of Education and Learning* 2.2 (2019): 246.
- Siregar, Syofian. 2014. Statistic Parametric Untuk Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sobirin, Sobirin. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 9.1 (2012): 120-134.
- Soetopo, Hendyat. 2015. Pendidikan dan Pembelajaran. Malang. Universitas Muhammadiyah Malang
- Soetopo, Hendyat. 2015. *Pendidikan dan Pembelajaran*. Malang: UMM Press
- Sudirjo, Frans Sudirjo Frans. "Pengaruh Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi untuk Peningkatan Kinerja Guru." *Serat Acitya* 2.3 (2013): 18.
- Sugiyono. 2010. Model Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, RnD. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitaif Dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sujak, Abi. 2015. *Kepemimpinan Manajer (Eksistensinya Dalam Prilaku Organisasi)*. Jakarta: PT. Gramedia
- Supardi. 2014. Kinerja Guru. Jakarta: P. T. Raja Grafindo Persada.
- Supardi, D. (2016). Kinerja Guru. Jakarta: Rajawali Per.
- Susanto, Hary. "Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan." *Jurnal Pendidikan Vokasi* 2.2 (2012), 197-200.

- Suprayogo, Imam. 2019. *Revormulasi Visi Pendidikan Islam*. Malang: STAIN Press
- Suyanto, J. A. (2013). *Guru Profesional Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*. Erlangga.
- Thoha, Miftah. 2017. *Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta : PT. Grafindo Persada
- Tilaar, H.A.R. 2015. *Pendidikan Kebudayaan dan Masyarakat Madani Indonesia*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Uha, Ismail Nawawi. 2015. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kinerja*. Jakarta : Penerbit Kencana
- Usman, Moh. Uzer. 2011. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : Ramaja Rosdakarya.
- Wahjosumidjo. 2017. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017:497). Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja anggota Yayasanpek.
- Wirawan. 2016. *Budaya dan Iklim Organisasi. Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Yamin, Martinis dan Maisah.2010. *Standarisasi Kinerja Guru*.Jakarta: Gaung Persada
- Zamroni. 2016. *Pendidikan Demokrasi pada Masyarakat Multikultural*. Yogyakarta: Gavin Kalam Utama

**UJI COBA INSTRUMEN PENELITIAN (KUESIONER) PENGARUH
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA SEKOLAH DAN
PROFESIONALISME GURU TERHADAP KINERJA GURU SMA
NEGERI KABUPATEN REMBANG**

Nama Responden :

Tanggal Pengisian :

PETUNJUK ANGKET

1. Kuesioner ini dipergunakan untuk menyusun tesis sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan di Universitas PGRI Semarang.
2. Mohon bantuan Bapak/Ibu kepala Sekolah/ Guru untuk menjawab semua pernyataan yang ada sesuai kondisi yang Bapak/ Ibu rasakan selama ini.
3. Kuesioner ini tidak berpengaruh pada nilai raport mutu pendidikan sekolah .
4. Variable (Y) kinerja guru dan Variable (X3) profesionalisme guru untuk di isi kepala sekolah , sedangkan kepemimpinan kepala (X1) sekolah dan budaya sekolah (X2) diisi oleh Guru
5. Setelah guru selesai mengisi kuesioner variable X1 dan X2 untuk selanjutnya di serahkan ke kepala sekolah untuk dilakukan Pengisian selanjutnya pada variable Y dan X3 .
6. Pilih satu jawaban dengan memberikan tanda check (V) pada kolom jawaban yang tersedia.
7. Pada setiap pernyataan disediakan 5 (lima) alternatif jawaban:
 - a. Jawaban STS/ TP apabila Sangat Tidak Setuju atau Tidak Pernah
 - b. Jawaban TS/ P apabila Tidak Setuju atau Pernah
 - c. Jawaban TT/KK apabila Tidak Tahu atau Kadang-kadang
 - d. Jawaban S/SR apabila Setuju atau Sering
 - e. Jawaban SS/ SL apabila Sangat Setuju atau Selalu

A. Variabel (Y) : Kinerja Guru

No	Pertanyaan	Jawaban				
		S	S	K	T	S
PENYUSUNAN RENCANA PEMBELAJARAN						
1	Guru menyusun tujuan pembelajaran sesuai dengan kompetensi dasar					
2	Tujuan pembelajaran yang disusun oleh guru sudah menggunakan model pembelajaran ABCD / Audience, Behavior, Condition & Degree					
3	Guru merumuskan tujuan pembelajaran dengan melihat karakteristik siswa					
4	Guru menyusun bahan ajar secara terstruktur sesuai dengan cakupan materi pembelajaran					
5	Bahan ajar yang dipakai guru dikaitkan dengan pengalaman sehari-hari.					
6	Guru menyusun bahan ajar yang tidak sesuai dengan tujuan pembelajaran					
7	Guru merancang strategi pembelajaran yang meningkatkan minat belajar siswa.					
8	Model pembelajaran yang digunakan guru sudah sesuai dengan model pembelajaran inovatif yang mengacu pada pembelajaran abad 21					
9	Guru merencanakan pembelajaran yang berorientasi student center					
10	Guru menggunakan media pembelajaran yang menarik					
11	Sumber belajar telah tersedia untuk mendukung kegiatan belajar					

No	Pertanyaan	Jawaban				
		S	S	K	T	S
12	Guru memilih media pembelajaran berbasis teknologi informasi					
PELAKSANAAN PROSES PEMBELAJARAN						
13	Guru menyampaikan kompetensi dasar dan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai kepada siswa					
14	Guru memulai pembelajaran dengan mengucapkan salam, menanyakan kehadiran dan memberikan motivasi kepada siswa					
15	Guru belum melakukan apersepsi dalam setiap kegiatan pembelajaran					
16	Guru menyampaikan materi pembelajaran secara sistematis					
17	Guru dapat memberikan contoh kongkrit kepada siswa dalam menyampaikan materi pembelajaran.					
18	Selam proses pembelajaran guru tidak menyampaikan materi sesuai RPP					
19	Guru mampu melaksanakan pembelajaran sesuai dengan RPP					
20	Dalam kegiatan pembelajaran, guru telah menerapkan sintak model pembelajaran yang dipakai secara runtut dan efektif					
21	Guru mampu mengkondisikan siswa agar mengikuti pembelajaran dengan baik.					
22	Guru memanfaatkan sumber belajar dalam pembelajaran secara optimal					
23	Guru memanfaatkan media pembelajaran yang dapat					

No	Pertanyaan	Jawaban					
		S	S	K	T	S	
		S		S	S	T	S
	menarik perhatian siswa						
24	Guru mengelola kelas dan menguasai kelas dengan baik, sehingga pembelajaran dapat berlangsung dengan tertib						
25	Dalam pembelajaran guru belum menerapkan kegiatan diskusi kelompok untuk meningkatkan keterlibatan siswa dalam pembelajaran						
26	Bahasa pengantar yang digunakan guru tidak 100 persen menggunakan Bahasa Indonesia akan tetapi mencampurkan dengan Bahasa daerah untuk menjelaskan kepada siswa						
27	Selain menggunakan Bahasa verbal, guru menggunakan Bahasa non verbal atau Bahasa tubuh (non Verbal)						
28	Guru tidak pernah mengumpat dan berkata kotor dalam berkomunikasi						
29	Guru mampu memanfaatkan waktu pembelajaran dari awal samapai ikhbir dengan baik,						
30	Guru mengakhiri pembelajaran dengan menyimpulkan terkait manfaat yang diperoleh dari pembelajaran yang telah dilakukan,beri motivasi siswa dan menutup salam.						
31	Guru merancang penilaian pembelajaran yang terdiri dari aspek pengetahuan keterampilan dan sikap						
PENILIAN HASIL BELAJAR							
32	Guru mampu menyusun instrument penilaian dengan						

No	Pertanyaan	Jawaban					
		S	S	K	T	S	
		S		S	S	T	S
	lengkap dan rinci						
33	Guru memberikan penilaian disesuaikan dengan rencana pelaksanaan pembelajaran						
34	Guru mampu melaksanakan penilaian yang meliputi 3 aspek penilaian berdasarkan instrument penilaian yang telah disusun.						
35	Guru belum mengaplikasikan soal yang berorientasi pada HOTS						
36	Guru mampu menginformasikan hasil penilaian pembelajaran kepada siswa dan memotivasi untuk lebih semangat dalam belajar						
37	Guru melaksanakan remedial kepada siswa yang mendapatkan nilai yang belum mencapai KKTP/KKM						
38	Guru belum melaksanakan pengayaan pada siswa yang mendapatkan nilai maksimal dan nilai diatas KKM						
MEMBIMBING DAN MELATIH PESERTA DIDIK							
39	Guru melakukan assesmen diagnostic dalam melakukan kegiatan pembimbingan						
40	Guru mengelompok kan Siswa sesuai bakat dan kemampuannya						
41	Guru merencanakan program kerja						
42	Guru meng implementasikan kegiatan bimbingan kepada siswa sesuai tujuan bimbingan						
43	Guru memberikan kesempatan kepada siswa untuk						

No	Pertanyaan	Jawaban				
		S S	S	K S	T S	S T S
	memberikan saran hal yang harus di perbaiki dalam kegiatan pembimbingan.					
44	Guru memberikan metode dan startegi yang berbeda saat melakukan bimbingan kepada siswa					
45	Guru menyusun program kerja bulanan, semesteran dan tahunan					
46	Guru menanyakan ke siswa kesulitan yang di hadapi saat kegiatan bimbingan					
47	Guru memberikan kesempatan kepada siswa untuk memberikan saran hal yang harus di perbaiki dalam kegiatan pembimbingan					
48	Guru melaksanakan tindak lanjut					
MELAKSANAKAN TUGAS TAMBAHAN						
49	Guru melaksanakan pembelajaran mandiri di PMM					
50	Guru mengikuti pelatihan atau lokakarya pendidikan yang berkaitan dengan peningkatan keterampilan pengajaran					
51	Guru membuat laporan setiap kegiatan setelah mengikuti pelatihan atau lokakarya pendidikan yang berkaitan dengan peningkatan keterampilan pengajaran					
52	Guru mempunyai dengan komonitas belajar di MGMP mata pelajaran					
53	Guru mempunyai komonitas belajar di PMM					
54	Guru bergabung dalam komonitas Guru penggerak					

No	Pertanyaan	Jawaban				
		S	S	K	T	S
	kabupaten masing masing					

B. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		S	S	K	T	STS
Kepribadian						
1	Kepala sekolah bersikap jujur dalam menyampaikan masalah terkait sekolah kepada warga sekolah.					
2	Kepala sekolah berani mengambil resiko dalam menghadapi masalah terkait sekolah.					
3	Kepala sekolah bersikap stabil dalam setiap situasi.					
4	Kepala sekolah sebagai figur positif di sekolah					
5	Kepala sekolah sangat bertanggungjawab					
6	Kepala sekolah sangat bijaksana					
7	Kepala sekolah sering marah-marah					
Pengetahuan						
8	Kepala sekolah memberikan tugas kepada setiap tenaga kependidikan (guru) sesuai latar belakang pendidikannya.					
9	Kepala sekolah memberikan tugas kepada setiap tenaga kependidikan (non guru) sesuai latar belakang pendidikannya.					
10	Kepala sekolah menyelenggarakan ekstrakurikuler					

	bagi siswa untuk menggali potensi khusus.					
11	Kepala sekolah menyusun program pengembangan profesi guru.					
12	Kepala sekolah menerima masukan, kritik, dan saran dari warga sekolah.					
13	Kepala sekolah melakukan evaluasi tiap semester					
14	Kepala sekolah melakukan penilaian kepada guru					
15	Kepala sekolah melakukan monitoring					
16	Kepala sekolah melakukan pengawasan					
17	Kepala sekolah menyusun program sekolah					
18	Kepala sekolah mengikuti diklat					
19	Kepala sekolah mengikuti seminar tentang kepemimpinan					
20	Kepala sekolah sangat aktif di sekolah					
Pemahaman tentang visi dan misi sekolah						
21	Kepala sekolah berupaya mengembangkan visi sekolah.					
22	Kepala sekolah berupaya mengembangkan misi sekolah.					
23	Kepala sekolah melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi ke dalam tindakan.					
24	Kepala sekolah melakukan revisi visi dan misi sekolah.					
25	Kepala sekolah tidak menjalankan visi dan misi sekolah.					
26	Kepala sekolah tidak aktif dalam mengembangkan misi sekolah.					
Kemampuan mengambil keputusan						

27	Kepala sekolah mengambil keputusan dengan pertimbangan guru di sekolah.					
28	Kepala sekolah bersikap tegas dalam mengambil keputusan untuk kepentingan internal sekolah.					
29	Kepala sekolah bersikap tegas dalam mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal sekolah.					
30	Kepala sekolah mengambil keputusan tanpa melibatkan pertimbangan pihak sekolah					
31	Kepala sekolah bersikap tegas terhadap keputusan kontrak kerja karyawan sekolah					
32	Kepala sekolah bersikap tegas terhadap keamanan sekolah					
33	Kepala sekolah bersikap tegas terhadap karyawan sekolah yang tidak mentaati aturan sekolah					
Kemampuan berkomunikasi						
34	Kepala sekolah mengadakan rapat dengan tenaga kependidikan (non guru) setiap bulan.					
35	Kepala sekolah menuangkan gagasan dalam bentuk karya tulis.					
36	Kepala sekolah memberikan nasehat langsung kepada siswa yang melakukan kesalahan di sekolah.					
37	Kepala sekolah mengadakan sosialisasi mengenai kebijakan baru bersama orang tua siswa.					

C. Budaya Sekolah (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		S S	S	K S	T S	S T S
POLA NILAI						
1	Guru dilibatkan secara aktif dalam menyusun visi dan misi sekolah					
2	Guru melaksanakan visi dan misi sekolah dengan baik					
3	Guru mensosialisasikan visi dan misi sekolah pada peserta didik					
4	Guru dapat dipercaya dalam perkataan dan perbuatannya					
5	Guru menjalankan ibadah sesuai agamanya masing-masing					
6	Guru dapat mengembangkan nilai-nilai sikap spiritual					
7	Guru dapat mengembangkan kompetensi profesional melalui pengembangan diri					
8	Guru dapat melaksanakan tugas dengan optimal sesuai dengan tupoksinya					
9	Guru mendapat pembagian tugas sesuai kompetensinya					
POLA KEBIASAAN						
10	Guru memahami peraturan-peraturan akademik di sekolah					
11	Guru terlibat aktif bersama kepala sekolah menyusun peraturan-peraturan di sekolah					
12	Guru dapat melaksanakan peraturan sekolah dalam					

No	Pernyataan	Jawaban				
		S S	S	K S	T S	S T S
	menjalankan tugasnya					
13	Guru dan tenaga pendidik mendapatkan sosialisasi slogan dan motto sekolah					
14	Guru memahami makna slogan dan motto yang ditetapkan sekolah					
15	Guru dapat mengimplementasikan slogan dan motto sekolah					
16	Guru dilibatkan dalam menentukan seragam sekolah sebagai bagian dari kedisiplinan					
17	Guru memahami makna simbol dan identitas yang dimiliki sekolah					
18	Guru dapat mengimplementasikan simbol sekolah dalam kegiatan belajar mengajar					
19	Guru mengembangkan literasi membaca dalam kegiatan belajar mengajar					
20	Guru melaksanakan kegiatan literasi numerasi dalam kegiatan belajar mengajar					
21	Guru mengembangkan literasi budaya dalam kegiatan belajar mengajar					
POLA SIKAP DAN TINDAKAN						
22	Guru dan kepala sekolah dapat bekerjasama dalam mengembangkan sekolah					
23	Guru mendapat pendelegasian tugas dan wewenang dari kepala sekolah					
24	Guru dan kepala sekolah dapat bersinergi dalam menjalankan tugasnya					

No	Pernyataan	Jawaban				
		S S	S	K S	T S	S T S
25	Guru merasa senang dengan interaksi kekeluargaan yang dikembangkan di sekolah					
26	Guru dapat bekerja sama dengan teman sejawat dan tenaga pendidik lainnya					
27	Guru mendapat kesempatan yang terbuka untuk berkolaborasi dengan teman sejawatnya.					
28	Guru memperoleh peluang yang sama dalam mengembangkan karirnya					
29	Guru mendapat fasilitas yang memadai dari sekolah untuk mengembangkan karirnya					
30	Guru memperoleh kesempatan mengembangkan kemampuan kepemimpinan					

D. Profesionalisme Guru (X3)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
AHLI DI BIDANG TEORI DAN PRAKTIK KEGURUAN YANG DIAKUI OLEH MASYARAKAT						
1	Guru terlibat dalam kegiatan yang diadakan oleh masyarakat					
2	Guru terlibat dalam organisasi kemasyarakatan					
3	Guru memiliki kepedulian terhadap kegiatan masyarakat					
4	Guru membantu kegiatan di masyarakat dalam bentuk pikiran atau material					
5	Guru di sekolah ini menguasai materi mata					

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	pelajaran yang diampu					
6	Guru disekolah ini menguasai kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu					
7	Guru di sekolah mengembangkan materi pembelajaran					
8	Guru di sekolah ini menyusun perangkat penilaian					
9	Guru melakukan berbagai cara metode untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dan berkualitas					
10	Guru di sekolah ini memiliki kualifikasi ijazah yang dipersyaratkan sebagai guru					
11	Guru mengikuti kursus dan pelatihan yang menunjang pekerjaan					
12	Bila ada peluang dan kesempatan, guru ingin melanjutkan pendidikan kejenjang lebih tinggi					
13	Guru mampu menyusun RPP secara mandiri					
MOTIF DAN TUJUAN UTAMA SESEORANG MEMILIKI JABATAN/ PEKERJAAN ITU ADALAH PENGABDIAN KEPADA KEMANUSIAAN, BUKAN IMBALAN KEBENDAAN (BAYARAN) SEBAGAI TUGAS						
14	Guru melakukan berbagai cara dan metode untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dan berkualitas					
15	Guru merasa senang memiliki aturan dan kode etik jabatan seorang guru.					
16	Guru menghindari perilaku tidak terpuji dalam menjalankan tugas					
17	Guru dalam menjalankan tugasnya selalu berpedoman pada aturan dan kode etik jabatan					

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	seorang guru					
18	Guru menaati peraturan dan tata tertib organisasi					
19	Guru melaksanakan janji setia dan sumpah jabatan					
20	Guru setiap hari hadir disekolah tepat waktu.					
KODE ETIK						
21	Guru mampu mengatur waktu dalam menjalankan tugas sebagai guru					
22	Guru mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan					
23	Guru dalam mengambil keputusan tidak terpengaruh oleh siapaun					
24	Guru objektif dalam mengambil keputusan					
25	Guru dengan senang hati melaksanakan tugasnya					
26	Guru memiliki andil besar dalam mencerdaskan peserta didik					
27	Guru mempunyai cara atau metode dalam mencerdaskan peserta didik					
28	Menjadi guru merupakan panggilan hati					
29	Guru memiliki jiwa mengabdikan pada bangsa dan negara					
30	Guru dengan senang hati ditempatkan di sekolah ini					

**INSTRUMEN PENELITIAN (KUESIONER) PENGARUH
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA SEKOLAH DAN
PROFESIONALISME GURU TERHADAP KINERJA GURU
SMA NEGERI KABUPATEN REMBANG**

Nomor Responden :

Tanggal Pengisian :

PETUNJUK ANGKET

1. Kuesioner ini dipergunakan untuk menyusun tesis sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan di Universitas PGRI Semarang.
2. Mohon bantuan Bapak/Ibu kepala Sekolah/ Guru untuk menjawab semua pernyataan yang ada sesuai kondisi yang Bapak/ Ibu rasakan selama ini.
3. Kuesioner ini tidak berpengaruh pada nilai raport mutu pendidikan sekolah .
4. Variable (Y) kinerja guru dan Variable (X3) profesionalisme guru untuk di isi kepala sekolah , sedangkan kepemimpinan kepala (X1) sekolah dan budaya sekolah (X2) diisi oleh Guru
5. Setelah guru selesai mengisi kuesioner variable X1 dan X2 untuk selanjutnya di serahkan ke kepala sekolah untuk dilakukan Pengisian selanjutnya pada variable Y dan X3 .
6. Pilih satu jawaban dengan memberikan tanda check (V) pada kolom jawaban yang tersedia.
7. Pada setiap pernyataan disediakan 5 (lima) alternatif jawaban:
 - a. Jawaban STS/ TP apabila Sangat Tidak Setuju atau Tidak Pernah
 - b. Jawaban TS/ P apabila Tidak Setuju atau Pernah
 - c. Jawaban TT/KK apabila Tidak Tahu atau Kadang-kadang
 - d. Jawaban S/SR apabila Setuju atau Sering
 - e. Jawaban SS/ SL apabila Sangat Setuju atau Selalu

A. Variabel (Y) : Kinerja Guru

No	Pertanyaan	Jawaban				
		S	S	K	T	S
Penyusunan Rencana Pembelajaran						
1	Guru menyusun tujuan pembelajaran sesuai dengan kompetensi dasar					
2	Tujuan pembelajaran yang disusun oleh guru sudah menggunakan model pembelajaran ABCD / Audience, Behavior, Condition & Degree					
3	Guru menyusun bahan ajar secara terstruktur sesuai dengan cakupan materi pembelajaran					
4	Bahan ajar yang dipakai guru dikaitkan dengan pengalaman sehari-hari.					
5	Guru merancang strategi pembelajaran yang meningkatkan minat belajar siswa.					
6	Model pembelajaran yang digunakan guru sudah sesuai dengan model pembelajaran inovatif yang mengacu pada pembelajaran abad 21					
7	Guru merencanakan pembelajaran yang berorientasi student center					
8	Guru menggunakan media pembelajaran yang menarik					
9	Sumber belajar telah tersedia untuk mendukung kegiatan belajar					
10	Guru memilih media pembelajaran berbasis teknologi informasi					
Pelaksanaan Proses Pembelajaran						
11	Guru menyampaikan kompetensi dasar dan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai kepada siswa					
12	Guru memulai pembelajaran dengan mengucap salam, menanyakan kehadiran dan memberikan motivasi					

No	Pertanyaan	Jawaban				
		S S	S	K S	T S	S T S
	kepada siswa					
13	Guru menyampaikan materi pembelajaran secara sistematis					
14	Guru dapat memberikan contoh kongkrit kepada siswa dalam menyampaikan materi pembelajaran.					
15	Guru mampu melaksanakan pembelajaran sesuai dengan RPP					
16	Dalam kegiatan pembelajaran, guru telah menerapkan sintak model pembelajaran yang dipakai secara runtut dan efektif					
17	Guru memanfaatkan media pembelajaran yang dapat menarik perhatian siswa					
18	Guru mengelola kelas dan menguasai kelas dengan baik, sehingga pembelajaran dapat berlangsung dengan tertib					
19	Dalam pembelajaran guru belum menerapkan kegiatan diskusi kelompok untuk meningkatkan keterlibatan siswa dalam pembelajaran					
20	Bahasa pengantar yang digunakan guru tidak 100 persen menggunakan Bahasa Indonesia akan tetapi mencampurkan dengan Bahasa daerah untuk menjelaskan kepada siswa					
21	Guru tidak pernah mengumpat dan berkata kotor dalam berkomunikasi					
22	Guru mengakhiri pembelajaran dengan menyimpulkan terkait manfaat yang diperoleh dari pembelajaran yang telah dilakukan, beri motivasi siswa dan menutup salam.					
23	Guru merancang penilaian pembelajaran yang terdiri dari aspek pengetahuan keterampilan dan sikap					
Penilaian Hasil Belajar						

No	Pertanyaan	Jawaban				
		S S	S	K S	T S	S T S
24	Guru mampu menyusun instrument penilaian dengan lengkap dan rinci					
25	Guru memberikan penilaian disesuaikan dengan rencana pelaksanaan pembelajaran					
26	Guru mampu melaksanakan penilaian yang meliputi 3 aspek penilaian berdasarkan instrument penilaian yang telah disusun.					
27	Guru mampu menginformasikan hasil penilaian pembelajaran kepada siswa dan memotivasi untuk lebih semangat dalam belajar					
28	Guru melaksanakan remedial kepada siswa yang mendapatkan nilai yang belum mencapai KKM					
Membimbing Dan Melatih Peserta Didik						
29	Guru melakukan assesmen diagnostic dalam melakukan kegiatan pembimbingan					
30	Guru mengelompok kan Siswa sesuai bakat dan kemampuannya					
31	Guru menyusun program kerja bulanan, semesteran dan tahunan					
32	Guru menanyakan ke siswa kesulitan yang di hadapi saat kegiatan bimbingan					
Melaksanakan Tugas Tambahan						
33	Guru mengikuti pelatihan atau lokakarya pendidikan yang berkaitan dengan peningkatan keterampilan pengajaran					
34	Guru membuat laporan setiap kegiatan setelah mengikuti pelatihan atau lokakarya pendidikan yang berkaitan dengan peningkatan keterampilan pengajaran					

No	Pertanyaan	Jawaban				
		S S	S	K S	T S	S T S
35	Guru mempunyai dengan komonitas belajar di MGMP mata pelajaran					
36	Guru mempunyai komonitas belajar di PMM					

B. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		S S	S	K S	T S	STS
Kepribadian						
1	Kepala sekolah bersikap jujur dalam menyampaikan masalah terkait sekolah kepada warga sekolah.					
2	Kepala sekolah berani mengambil resiko dalam menghadapi masalah terkait sekolah.					
3	Kepala sekolah bersikap stabil dalam setiap situasi.					
4	Kepala sekolah sebagai figur positif di sekolah					
5	Kepala sekolah sangat bertanggungjawab					
6	Kepala sekolah sangat bijaksana					
7	Kepala sekolah sering marah-marah					
Pengetahuan						
8	Kepala sekolah memberikan tugas kepada setiap tenaga kependidikan (guru) sesuai latar belakang pendidikannya.					
9	Kepala sekolah memberikan tugas kepada setiap tenaga					

	kependidikan (non guru) sesuai latar belakang pendidikannya.					
10	Kepala sekolah menyelenggarakan ekstrakurikuler bagi siswa untuk menggali potensi khusus.					
11	Kepala sekolah menyusun program pengembangan profesi guru.					
12	Kepala sekolah menerima masukan, kritik, dan saran dari warga sekolah.					
13	Kepala sekolah melakukan evaluasi tiap semester					
14	Kepala sekolah melakukan penilaian kepada guru					
15	Kepala sekolah melakukan monitoring					
16	Kepala sekolah melakukan pengawasan					
17	Kepala sekolah menyusun program sekolah					
18	Kepala sekolah mengikuti diklat					
19	Kepala sekolah mengikuti seminar tentang kepemimpinan					
20	Kepala sekolah sangat aktif di sekolah					
Pemahaman tentang visi dan misi sekolah						
21	Kepala sekolah berupaya mengembangkan visi sekolah.					
22	Kepala sekolah berupaya mengembangkan misi sekolah.					
23	Kepala sekolah melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi ke dalam tindakan.					
24	Kepala sekolah melakukan revisi visi dan misi sekolah.					
25	Kepala sekolah tidak menjalankan visi dan					

	misi sekolah.					
26	Kepala sekolah tidak aktif dalam mengembangkan misi sekolah.					
Kemampuan mengambil keputusan						
27	Kepala sekolah mengambil keputusan dengan pertimbangan guru di sekolah.					
28	Kepala sekolah bersikap tegas dalam mengambil keputusan untuk kepentingan internal sekolah.					
29	Kepala sekolah bersikap tegas dalam mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal sekolah.					
30	Kepala sekolah mengambil keputusan tanpa melibatkan pertimbangan pihak sekolah					
31	Kepala sekolah bersikap tegas terhadap keputusan kontrak kerja karyawan sekolah					
32	Kepala sekolah bersikap tegas terhadap keamanan sekolah					
33	Kepala sekolah bersikap tegas terhadap karyawan sekolah yang tidak mentaati aturan sekolah					
Kemampuan berkomunikasi						
34	Kepala sekolah mengadakan rapat dengan tenaga kependidikan (non guru) setiap bulan.					
35	Kepala sekolah menuangkan gagasan dalam bentuk karya tulis.					
36	Kepala sekolah memberikan nasehat langsung kepada siswa yang melakukan kesalahan di sekolah.					
37	Kepala sekolah mengadakan sosialisasi mengenai kebijakan baru bersama orang tua siswa.					

C.Budaya Sekolah (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		S	S	K	T	S
POLA NILAI						
1	Guru dilibatkan secara aktif dalam menyusun visi dan misi sekolah					
2	Guru melaksanakan visi dan misi sekolah dengan baik					
3	Guru mensosialisasikan visi dan misi sekolah pada peserta didik					
4	Guru dapat dipercaya dalam perkataan dan perbuatannya					
5	Guru menjalankan ibadah sesuai agamanya masing-masing					
6	Guru dapat mengembangkan nilai-nilai sikap spiritual					
7	Guru dapat mengembangkan kompetensi profesional melalui pengembangan diri					
8	Guru dapat melaksanakan tugas dengan optimal sesuai dengan tupoksinya					
9	Guru mendapat pembagian tugas sesuai kompetensinya					
POLA KEBIASAAN						
10	Guru memahami peraturan-peraturan akademik di sekolah					
11	Guru terlibat aktif bersama kepala sekolah menyusun peraturan-peraturan di sekolah					

No	Pernyataan	Jawaban				
		S S	S	K S	T S	S T S
12	Guru dapat melaksanakan peraturan sekolah dalam menjalankan tugasnya					
13	Guru dan tenaga pendidik mendapatkan sosialisasi slogan dan motto sekolah					
14	Guru memahami makna slogan dan motto yang ditetapkan sekolah					
15	Guru dapat mengimplementasikan slogan dan motto sekolah					
16	Guru dilibatkan dalam menentukan seragam sekolah sebagai bagian dari kedisiplinan					
17	Guru memahami makna simbol dan identitas yang dimiliki sekolah					
18	Guru dapat mengimplementasikan simbol sekolah dalam kegiatan belajar mengajar					
19	Guru mengembangkan literasi membaca dalam kegiatan belajar mengajar					
20	Guru melaksanakan kegiatan literasi numerasi dalam kegiatan belajar mengajar					
21	Guru mengembangkan literasi budaya dalam kegiatan belajar mengajar					
POLA SIKAP DAN TINDAKAN						
22	Guru dan kepala sekolah dapat bekerjasama dalam mengembangkan sekolah					
23	Guru mendapat pendelegasian tugas dan wewenang dari kepala sekolah					

No	Pernyataan	Jawaban				
		S S	S	K S	T S	S T S
24	Guru dan kepala sekolah dapat bersinergi dalam menjalankan tugasnya					
25	Guru merasa senang dengan interaksi kekeluargaan yang dikembangkan di sekolah					
26	Guru dapat bekerja sama dengan teman sejawat dan tenaga pendidik lainnya					
27	Guru mendapat kesempatan yang terbuka untuk berkolaborasi dengan teman sejawatnya.					
28	Guru memperoleh peluang yang sama dalam mengembangkan karirnya					
29	Guru mendapat fasilitas yang memadai dari sekolah untuk mengembangkan karirnya					
30	Guru memperoleh kesempatan mengembangkan kemampuan kepemimpinan					

D. Profesionalisme Guru (X3)

No	Pernyataan	Jawaban				
		S S	S	K S	T S	S T S
AHLI DI BIDANG TEORI DAN PRAKTIK KEGURUAN YANG DIAKUI OLEH MASYARAKAT						
1	Guru terlibat dalam kegiatan yang diadakan oleh masyarakat					
2	Guru terlibat dalam organisasi kemasyarakatan					

No	Pernyataan	Jawaban				
		S S	S	K S	T S	S T S
3	Guru memiliki kepedulian terhadap kegiatan masyarakat					
4	Guru membantu kegiatan di masyarakat dalam bentuk pikiran atau material					
5	Guru di sekolah ini menguasai materi mata pelajaran yang diampu					
6	Guru di sekolah ini menguasai kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu					
7	Guru di sekolah mengembangkan materi pembelajaran					
8	Guru di sekolah ini menyusun perangkat penilaian					
9	Guru melakukan berbagai cara metode untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dan berkualitas					
10	Guru di sekolah ini memiliki kualifikasi ijazah yang dipersyaratkan sebagai guru					
11	Guru mengikuti kursus dan pelatihan yang menunjang pekerjaan					
12	Bila ada peluang dan kesempatan, guru ingin melanjutkan pendidikan kejenjang lebih tinggi					
13	Guru mampu menyusun RPP secara mandiri					
PENGABDIAN KEPADA KEMANUSIAAN						
14	Guru melakukan berbagai cara dan metode untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dan					

No	Pernyataan	Jawaban				
		S	S	K	T	S
	berkualias					
15	Guru merasa senang memiliki aturan dan kode etik jabatan seorang guru.					
16	Guru menghindari perilaku tidak terpuji dalam menjalankan tugas					
17	Guru dalam menjalankan tugasnya selalu berpedoman pada aturan dan kode etik jabatan seorang guru					
18	Guru menaati peraturan dan tata tertib organisasi					
19	Guru melaksanakan janji setia dan sumpah jabatan					
KODE ETIK						
20	Guru mampu mengatur waktu dalam menjalankan tugas sebagai guru					
21	Guru mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan					
22	Guru dalam mengambil keputusan tidak terpengaruh oleh siapapun					
23	Guru objektif dalam mengambil keputusan					
24	Guru dengan senang hati melaksanakan tugasnya					
25	Guru memiliki andil besar dalam mencerdaskan peserta didik					
26	Guru mempunyai cara atau metode dalam mencerdaskan peserta didik					
27	Menjadi guru merupakan panggilan hati					

No	Pernyataan	Jawaban				
		S S	S	K S	T S	S T S
28	Guru memiliki jiwa mengabdikan pada bangsa dan negara					
29	Guru dengan senang hati ditempatkan di sekolah ini					

Indikator	Kinerja kep:																										
	penyusunan Perencanaan pembelajaran												Pelaksanaan proses pembelajaran														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
R-01	5	5	5	4	4	1	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	
R-02	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	3	1
R-03	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	
R-04	5	4	4	5	5	1	4	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5
R-05	5	5	5	4	4	1	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
R-06	5	4	4	5	5	1	4	5	5	5	4	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	
R-07	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	
R-08	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	
R-09	5	4	5	5	3	2	5	5	3	5	5	5	5	5	1	5	4	2	4	4	5	5	5	5	2	4	5
R-10	5	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	2	2	5
R-11	5	4	5	5	3	2	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	4	2	4	4	5	5	5	5	2	4	5
R-12	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
R-13	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
R-14	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	2	5	5	5	5	5
R-15	5	5	4	5	4	1	5	5	5	5	4	4	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	4	4	
R-16	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	2	4
R-17	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	4	2	5	4	5	5	5	5	1	4	4
R-18	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5
R-19	5	5	5	5	5	1	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4
R-20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
R-21	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4
R-22	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	4	4
R-23	5	4	5	5	4	2	5	4	4	4	5	5	5	2	4	4	2	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
R-24	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	1	4	4	5	4	5	4	2	3	4
R-25	5	5	5	5	4	1	4	1	4	4	3	4	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	4	1	1	5
R-26	5	5	5	5	4	1	4	1	4	4	3	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	1	1	5
R-27	5	5	4	4	4	1	5	4	3	4	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	4	4	5	3	1	5
R-28	5	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	4	3
R-29	5	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	2	2	5
R-30	5	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	2	2	5	
r_{xy}	0,428	0,303	0,245	0,367	0,465	-0,189	0,346	0,427	0,629	0,735	0,440	0,328	0,651	0,543	0,094	0,677	0,478	0,188	0,695	0,553	0,052	0,098	0,548	0,785	0,403	0,459	0,181
r_{tabel}	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
Kriteria	Valid	Tidak	Tidak	Valid	Valid	Tidak	Tidak	Valid	Valid	Valid	Valid	Tidak	Valid	Valid	Tidak	Valid	Valid	Tidak	Valid	Valid	Tidak	Tidak	Valid	Valid	Valid	Valid	Tidak
ΣX	147	138	137	142	132	42	143	130	137	141	138	134	143	146	88	142	139	67	142	139	140	136	144	143	89	100	135
ΣX^2	723	642	633	678	592	78	687	594	637	669	646	606	687	714	334	678	653	201	678	651	662	632	696	687	337	382	629
σb^2	0,090	0,240	0,246	0,196	0,373	0,640	0,179	1,022	0,379	0,210	0,373	0,249	0,179	0,116	2,529	0,196	0,299	1,712	0,196	0,232	0,289	0,516	0,160	0,179	2,432	1,622	0,717

Indikator	ala sekolah																											
						Penilaian hasil belajar																			melaksanakan tugas tambahan			
	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	
R-01	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	
R-02	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
R-03	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	
R-04	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	
R-05	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	
R-06	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	
R-07	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	
R-08	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4		
R-09	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	2		
R-10	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5		
R-11	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	2		
R-12	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4		
R-13	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4		
R-14	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4		
R-15	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	1	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4		
R-16	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
R-17	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3		
R-18	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2		
R-19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
R-20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
R-21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4		
R-22	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4		
R-23	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4		
R-24	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	2	3	4	3		
R-25	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4		
R-26	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4		
R-27	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5		
R-28	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4		
R-29	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5		
R-30	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5		
r_{xy}	0,387	0,220	0,319	0,638	0,404	0,715	0,683	0,215	0,776	0,740	0,168	0,659	0,544	0,352	0,263	0,188	0,280	0,770	0,736	0,215	0,039	0,355	0,625	0,565	0,483	0,469	0,151	
r_{tabel}	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361		
Kriteria	Valid	Tidak	Tidak	Valid	Valid	Valid	Valid	Tidak	Valid	Valid	Tidak	Valid	Valid	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak	Valid	Valid	Tidak	Tidak	Tidak	Valid	Valid	Valid	Valid	Tidak	
ΣX	145	138	139	143	136	143	143	99	144	143	89	139	136	133	134	132	136	144	144	130	138	135	141	134	137	131	118	
ΣX^2	705	642	651	687	624	687	687	373	696	687	307	651	624	597	606	590	624	696	696	570	642	625	671	606	633	585	484	
σb^2	0,139	0,240	0,232	0,179	0,249	0,179	0,179	1,543	0,160	0,179	1,432	0,232	0,249	0,246	0,249	0,307	0,249	0,160	0,160	0,222	0,240	0,583	0,277	0,249	0,246	0,432	0,662	

Indikator	X ₁	X ₁ ²	kepemimpinan kepala sekolah																						
			kepemimpinan sebagai inovator											kepemimpinan seaga											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
R-01	243	59049	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
R-02	246	60516	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	3	5	3	5	3	5	5	5	
R-03	251	63001	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	
R-04	245	60025	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	
R-05	247	61009	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
R-06	245	60025	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	
R-07	239	57121	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	
R-08	237	56169	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	
R-09	234	54756	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	2	
R-10	242	58564	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	
R-11	235	55225	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	2	
R-12	247	61009	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	
R-13	247	61009	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	
R-14	245	60025	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	
R-15	235	55225	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	1	
R-16	244	59536	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	
R-17	233	54289	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	
R-18	246	60516	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	
R-19	213	45369	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R-20	215	46225	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	
R-21	208	43264	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R-22	251	63001	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	2	
R-23	226	51076	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	2	
R-24	205	42025	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	2	
R-25	223	49729	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	
R-26	225	50625	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	
R-27	233	54289	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	1	
R-28	234	54756	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	
R-29	242	58564	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	
R-30	242	58564	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	
r _{xy}	7078	1674556	0,565	0,521	0,689	0,711	0,616	0,747	0,733	0,651	0,446	0,301	0,419	0,578	0,652	0,099	0,316	0,683	0,560	0,781	0,439	0,581	0,603	0,496	0,009
r _{tabel}	σ ²	153,99556	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
Kriteria	k	54	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Tidak	Valid	Valid	Valid	Tidak	Tidak	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Tidak
ΣX	Σσb ²	25,042222	143	139	142	144	135	137	138	136	130	134	137	133	140	134	126	141	137	138	134	137	132	140	93
ΣX ²	r ₁₁	0,853	687	651	678	696	615	633	642	624	574	610	635	609	660	610	540	669	637	644	610	633	590	660	359
σb ²	Kriteria	Reliabel	0,179	0,232	0,196	0,160	0,250	0,246	0,240	0,249	0,356	0,382	0,312	0,646	0,222	0,382	0,360	0,210	0,379	0,307	0,382	0,246	0,307	0,222	2,357

Indikator																				X ₂	X ₂ ²				
	motivator											kepemimpinan sebagai supervisor										1	2	3	4
	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42						
R-01	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	200	40000	4	4	5	5
R-02	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	186	34596	5	5	5	5
R-03	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	196	38416	4	4	5	5
R-04	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	4	4	4	5	4	5	5	188	35344	5	5	4	4
R-05	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	200	40000	4	4	5	5
R-06	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	4	4	4	5	4	5	5	188	35344	5	5	4	4
R-07	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	197	38809	5	5	5	5
R-08	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	200	40000	5	5	4	5
R-09	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	4	4	5	4	4	4	184	33856	4	5	5	5
R-10	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	195	38025	4	5	5	5
R-11	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	4	4	5	4	4	4	184	33856	4	5	5	5
R-12	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	190	36100	4	4	5	5
R-13	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	189	35721	4	4	5	5
R-14	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	189	35721	4	4	5	5
R-15	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	1	5	5	5	4	5	4	4	4	180	32400	4	4	4	5
R-16	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	198	39204	5	5	5	5
R-17	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	5	5	5	4	4	4	4	5	195	38025	5	5	5	5
R-18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	201	40401	5	5	5	5
R-19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	166	27556	4	4	4	4
R-20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	159	25281	4	4	4	4
R-21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	166	27556	4	4	4	4
R-22	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	188	35344	5	5	4	5
R-23	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	169	28561	4	4	4	4
R-24	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	166	27556	4	5	4	4
R-25	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	5	5	5	4	4	4	190	36100	5	5	5	5
R-26	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	5	5	5	4	4	4	4	190	36100	5	5	5	5
R-27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	196	38416	5	5	5	5
R-28	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	171	29241	4	4	4	4
R-29	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	195	38025	4	5	5	5
R-30	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	195	38025	4	5	5	5
r _{xy}	0,164	0,753	0,578	0,523	0,593	0,768	0,753	0,369	0,733	0,605	0,059	0,795	0,791	0,779	0,492	0,454	0,506	0,590	0,531	5611	1053579	0,564	0,546	0,577	0,668
r _{tabel}	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	σt ²	137,8322	0,361	0,361	0,361	0,361
Kriteria	Tidak	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Tidak	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	k	42	Valid	Valid	Valid	Valid
ΣX	107	143	139	136	137	144	142	131	141	138	71	141	142	140	136	132	129	130	132	Σσb ²	14,963	132	138	139	142
ΣX ²	401	687	653	626	633	696	678	583	669	642	207	671	678	660	624	590	561	572	588	r ₁₁	0,913	588	642	651	678
σb ²	0,646	0,179	0,299	0,316	0,246	0,160	0,196	0,366	0,210	0,240	1,299	0,277	0,196	0,222	0,249	0,307	0,210	0,289	0,240	Kriteria	Reliabel	0,240	0,240	0,232	0,196

Indikator	budaya sekolah																													
	pola nilai					pola kebiasaan															pola sikap dan tindakan									
	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				
R-01	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5				
R-02	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5				
R-03	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5				
R-04	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5				
R-05	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5				
R-06	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5				
R-07	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5				
R-08	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4				
R-09	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5				
R-10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5				
R-11	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5				
R-12	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5				
R-13	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5				
R-14	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5				
R-15	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
R-16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
R-17	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
R-18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
R-19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
R-20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
R-21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
R-22	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5				
R-23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
R-24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
R-25	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4				
R-26	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4				
R-27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
R-28	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5				
R-29	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5				
R-30	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5				
r_{xy}	0,672	0,672	0,749	0,649	0,656	0,618	0,636	0,597	0,722	0,793	0,793	0,559	0,678	0,666	0,700	0,718	0,632	0,877	0,433	0,877	0,627	0,577	0,844	0,613	0,631	0,716				
r_{tabel}	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361				
Kriteria	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid			
ΣX	143	143	142	135	136	134	135	138	138	141	141	136	138	139	142	139	134	145	128	145	145	139	144	143	136	142				
ΣX^2	687	687	678	617	626	608	617	642	642	669	669	624	642	651	678	651	606	705	552	705	705	651	696	687	624	678				
σb^2	0,179	0,179	0,196	0,317	0,316	0,316	0,317	0,240	0,240	0,210	0,210	0,249	0,240	0,232	0,196	0,232	0,249	0,139	0,196	0,139	0,139	0,232	0,160	0,179	0,249	0,196				

Indikator	X ₃	X ₃ ²	profesional																							
			ahli di bidang teori dan praktek												kedisiplinan								moti			
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
R-01	135	18225	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5		
R-02	148	21904	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
R-03	141	19881	3	3	2	3	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
R-04	145	21025	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
R-05	139	19321	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
R-06	145	21025	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
R-07	149	22201	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	
R-08	136	18496	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
R-09	135	18225	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
R-10	147	21609	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
R-11	135	18225	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
R-12	140	19600	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
R-13	140	19600	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
R-14	140	19600	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
R-15	140	19600	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
R-16	150	22500	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
R-17	147	21609	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
R-18	150	22500	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
R-19	120	14400	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R-20	120	14400	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
R-21	120	14400	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R-22	146	21316	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
R-23	123	15129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R-24	121	14641	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
R-25	142	20164	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	
R-26	142	20164	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	
R-27	146	21316	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
R-28	136	18496	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
R-29	147	21609	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	
R-30	147	21609	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	
r _{xy}	4172	582790	0,407	0,466	0,507	0,500	0,819	0,784	0,639	0,808	0,687	0,808	0,644	0,465	0,846	0,752	0,846	0,825	0,784	0,819	0,819	0,325	0,825	0,668	0,612	0,464
r _{tabel}	σ ²	86,79556	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361
Kriteria	k	30	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Tidak	Valid	Valid	Valid	Valid
ΣX	Σσb ²	6,651	123	125	128	123	144	145	135	141	140	141	133	137	135	133	135	143	144	144	144	138	143	135	134	139
ΣX ²	r ₁₁	0,955	515	529	558	517	696	705	615	669	660	669	597	633	615	597	615	687	696	696	696	642	687	615	606	651
σb ²	Kriteria	Reliabel	0,357	0,272	0,396	0,423	0,160	0,139	0,250	0,210	0,222	0,210	0,246	0,246	0,250	0,246	0,250	0,179	0,160	0,160	0,160	0,240	0,179	0,250	0,249	0,232

Indikator							Y	Y ²
	vasi kembangkan diri							
	25	26	27	28	29	30		
R-01	5	5	5	4	5	5	137	18769
R-02	5	5	5	5	5	5	143	20449
R-03	5	5	5	4	5	5	131	17161
R-04	4	5	4	5	5	5	146	21316
R-05	5	5	5	4	5	5	137	18769
R-06	4	5	4	5	5	5	146	21316
R-07	4	4	5	5	5	4	128	16384
R-08	4	5	4	5	4	5	132	17424
R-09	5	5	5	5	5	5	138	19044
R-10	5	5	5	5	5	5	143	20449
R-11	5	5	5	5	5	5	138	19044
R-12	5	5	5	4	5	5	134	17956
R-13	5	5	5	4	5	5	134	17956
R-14	5	5	5	4	5	5	134	17956
R-15	5	5	5	5	5	5	150	22500
R-16	5	5	5	5	5	5	148	21904
R-17	5	5	5	5	5	5	146	21316
R-18	5	5	5	5	5	5	150	22500
R-19	4	4	4	4	4	4	121	14641
R-20	4	4	4	4	4	4	121	14641
R-21	4	4	4	4	4	4	121	14641
R-22	5	5	5	5	5	5	145	21025
R-23	4	4	4	4	4	4	120	14400
R-24	5	4	4	5	4	5	125	15625
R-25	5	5	5	5	5	5	145	21025
R-26	5	5	5	5	5	5	145	21025
R-27	5	5	5	5	5	5	145	21025
R-28	5	5	5	5	5	5	150	22500
R-29	5	5	5	5	5	5	143	20449
R-30	5	5	5	5	5	5	143	20449
r _{xy}	0,555	0,819	0,579	0,679	0,784	0,755	4139	573659
r _{tabel}	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	σ ²	87,16556
Kriteria	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	k	30
ΣX	142	144	142	140	144	145	Σσb ²	6,757
ΣX ²	678	696	678	660	696	705	r ₁₁	0,954
σb ²	0,196	0,160	0,196	0,222	0,160	0,139	Kriteria	Reliabel

25	25	25	16	16	1	25	25	25	25	25
25	25	25	25	25	1	25	25	25	25	25
25	25	25	25	25	1	25	16	25	25	25
25	16	16	25	25	1	16	25	25	25	16
25	25	25	16	16	1	25	25	25	25	25
25	16	16	25	25	1	16	25	25	25	16
25	25	16	16	16	4	16	16	16	16	16
16	16	16	16	16	16	25	16	25	16	16
25	16	25	25	9	4	25	25	9	25	25
25	16	16	25	25	1	25	25	25	25	25
25	16	25	25	9	4	25	25	16	25	25
25	25	25	25	25	1	25	16	25	25	25
25	25	25	25	25	1	25	16	25	25	25
25	25	16	25	16	1	25	25	25	25	25
25	25	25	25	25	1	25	25	25	25	25
25	25	25	25	25	1	25	25	25	25	25
25	25	25	25	25	1	25	16	16	16	16
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
16	16	16	16	16	1	25	16	16	16	16
25	25	25	25	25	4	25	25	25	25	25
25	16	25	25	16	4	25	16	16	16	25
25	16	16	16	16	1	16	16	16	16	25
25	25	25	25	16	1	16	1	16	16	9
25	25	25	25	16	1	16	1	16	16	9
25	25	16	16	16	1	25	16	9	16	25
25	25	16	25	16	4	25	25	25	25	25
25	16	16	25	25	1	25	25	25	25	25
25	16	16	25	25	1	25	25	25	25	25

Lampiran 4

Distribusi Data Penelitian

		Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	Budaya sekolah (X2)	Profesionalisme Guru (X3)	Kinerja guru (Y)
N	Valid	85	85	85	85
	Missing	0	0	0	0
Mean		161.8824	134.4118	129.5765	159.0588
95% Confidence Interval for Mean		157.8175	131.9264	127.0795	156.1468
		85.9472	136.8971	132.0734	161.9709
5% Trimmed Mean		163.0850	134.6144	129.7614	159.2418
Median		168.0000	134.0000	131.0000	161.0000
Variance		355.153	132.769	134.009	182.270
Std. Deviation		18.84549	11.52254	11.57622	13.50075
Minimum		115.00	111.00	104.00	131.00
Maximum		185.00	150.00	145.00	180.00
Range		70.00	39.00	41.00	49.00
Interquartile Range		30.00	22.00	24.00	26.50
Skewness		-.782	-.053	-.087	-.144
Kurtosis		-.381	-1.426	-1.404	-1.355

Uji Dimensi Factor Analysis

Communalities

Variabel dan Dimensi	Initial	Extraction
X1.1	1.000	.751
X1.2	1.000	.849
X1.3	1.000	.818
X1.4	1.000	.771
X1.5	1.000	.549
X2.1	1.000	.798
X2.2	1.000	.821
X2.3	1.000	.797
X3.1	1.000	.813
X3.2	1.000	.807
X3.3	1.000	.727
Y1.1	1.000	.853
Y1.2	1.000	.747
Y1.3	1.000	.827
Y1.4	1.000	.718
Y1.5	1.000	.429

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	9.965	62.279	62.279	9.965	62.279	62.279
2	1.085	6.784	69.063	1.085	6.784	69.063
3	1.026	6.414	75.477	1.026	6.414	75.477
4	.928	5.800	81.277			
5	.624	3.901	85.179			
6	.433	2.704	87.883			
7	.389	2.430	90.313			
8	.336	2.101	92.415			
9	.246	1.535	93.950			
10	.225	1.409	95.359			
11	.199	1.243	96.602			
12	.174	1.087	97.688			
13	.136	.851	98.540			
14	.111	.692	99.231			
15	.068	.423	99.654			
16	.055	.346	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
X1.1	.803	.255	.204
X1.2	.831	.394	.059
X1.3	.750	.505	-.002
X1.4	.813	.332	.000
X1.5	.636	-.015	.380
X2.1	.848	-.006	.280
X2.2	.827	-.261	.262
X2.3	.748	-.330	.360
X3.1	.869	-.237	.043
X3.2	.846	-.278	-.120
X3.3	.762	-.377	-.062
Y1.1	.782	-.121	-.477
Y1.2	.783	-.029	-.365
Y1.3	.807	-.037	-.418
Y1.4	.840	.092	-.062
Y1.5	.638	.147	-.026

Extraction Method: Principal Component Analysis.
a. 3 components extracted.

UJI Normalitas data X1**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
X1	85	100.0%	0	0.0%	85	100.0%

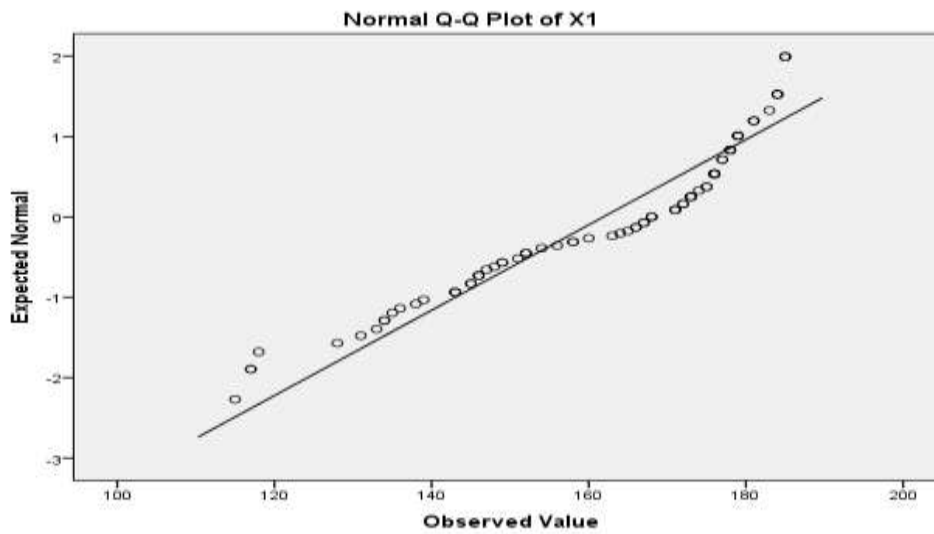
Descriptives

		Statistic	Std. Error	
X1	Mean	161.8824	2.04408	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	157.8175	
		Upper Bound	165.9472	
	5% Trimmed Mean	163.0850		
	Median	168.0000		
	Variance	355.153		
	Std. Deviation	18.84549		
	Minimum	115.00		
	Maximum	185.00		
	Range	70.00		
	Interquartile Range	30.00		
	Skewness	-.782	.261	
	Kurtosis	-.381	.517	

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1	.168	85	.203	.903	85	.109

a. Lilliefors Significance Correction



Normalitas data X2

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
X2	85	100.0%	0	0.0%	85	100.0%

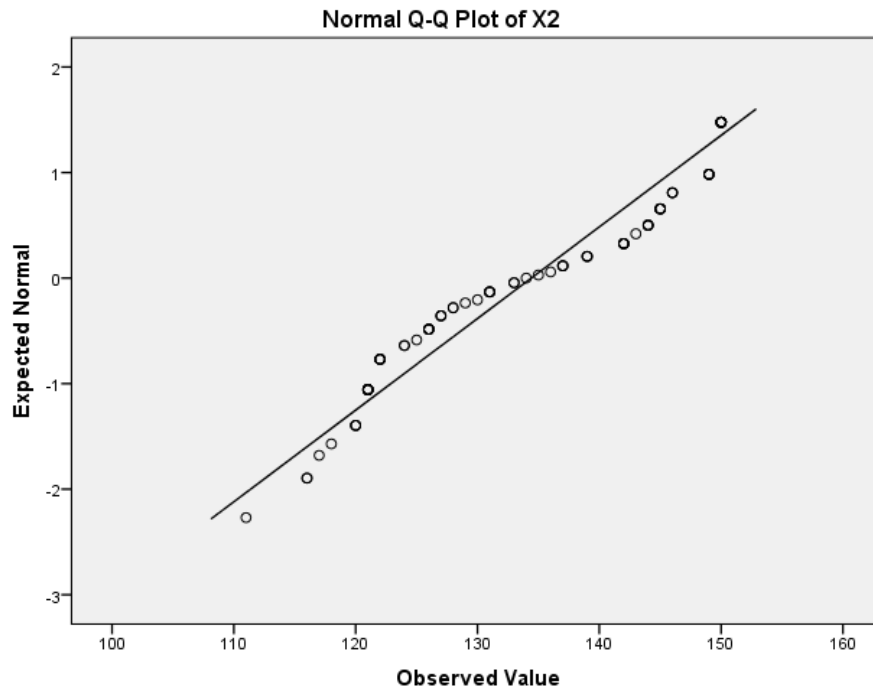
Descriptives

		Statistic	Std. Error	
X2	Mean	134.4118	1.24979	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	131.9264	
		Upper Bound	136.8971	
	5% Trimmed Mean	134.6144		
	Median	134.0000		
	Variance	132.769		
	Std. Deviation	11.52254		
	Minimum	111.00		
	Maximum	150.00		
	Range	39.00		
	Interquartile Range	22.00		
	Skewness	-.053	.261	
	Kurtosis	-1.426	.517	

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X2	.145	85	.143	.912	85	.125

a. Lilliefors Significance Correction



Normalitas data X3

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
X3	85	100.0%	0	0.0%	85	100.0%

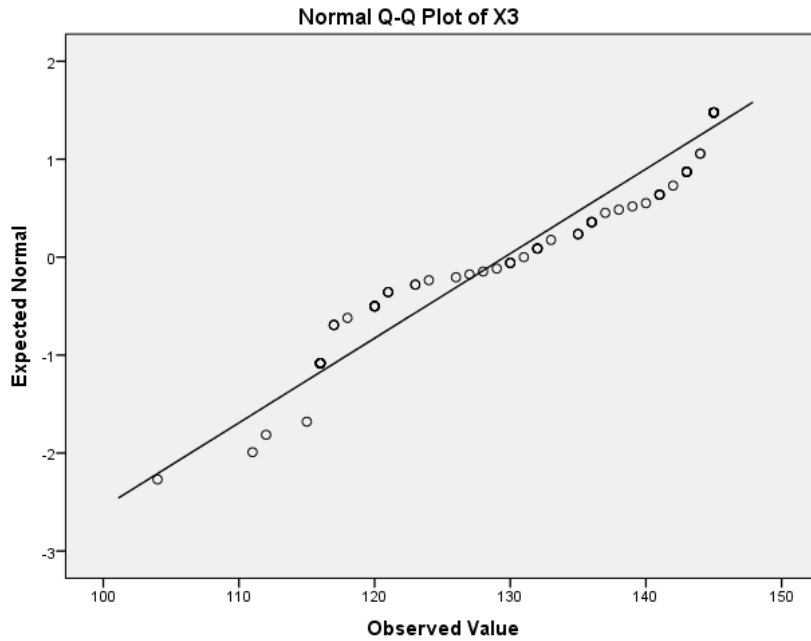
Descriptives

		Statistic	Std. Error	
X3	Mean	129.5765	1.25562	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	127.0795	
		Upper Bound	132.0734	
	5% Trimmed Mean	129.7614		
	Median	131.0000		
	Variance	134.009		
	Std. Deviation	11.57622		
	Minimum	104.00		
	Maximum	145.00		
	Range	41.00		
	Interquartile Range	24.00		
	Skewness	-.087	.261	
	Kurtosis	-1.404	.517	

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X3	.147	85	.193	.901	85	.108

a. Lilliefors Significance Correction



Normalitas Data Y

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Y	85	100.0%	0	0.0%	85	100.0%

Descriptives

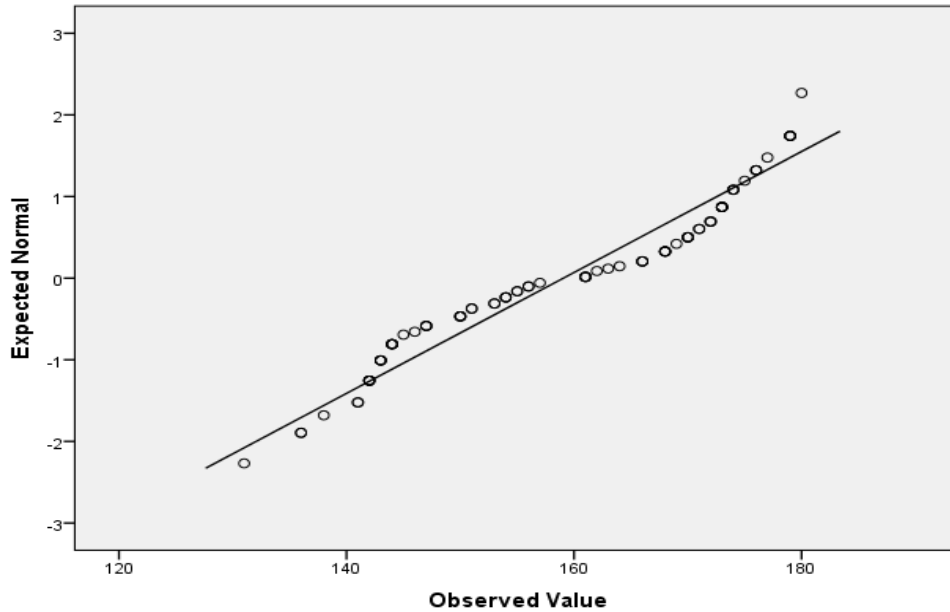
		Statistic	Std. Error	
Y	Mean	159.0588	1.46436	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	156.1468	
		Upper Bound	161.9709	
	5% Trimmed Mean	159.2418		
	Median	161.0000		
	Variance	182.270		
	Std. Deviation	13.50075		
	Minimum	131.00		
	Maximum	180.00		
	Range	49.00		
	Interquartile Range	26.50		
	Skewness	-.144	.261	
	Kurtosis	-1.355	.517	

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Y	.146	85	.119	.928	85	.155

a. Lilliefors Significance Correction

Normal Q-Q Plot of Y



Lineraitas Y ke X1

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Y * X1	85	100.0%	0	0.0%	85	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	12681.039	41	309.294	5.058	.000
		Linearity	8494.049	1	8494.049	138.894	.000
		Deviation from Linearity	4186.991	40	104.675	1.712	.428
Within Groups			2629.667	43	61.155		
Total			15310.706	84			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y * X2	.722	.521	.849	.721

Linearitas Y ke X2

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Y * X2	85	100.0%	0	0.0%	85	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	11031.416	27	408.571	5.442	.000
		Linearity	7978.451	1	7978.451	106.273	.000
		Deviation from Linearity	3052.965	26	117.422	1.564	.180
	Within Groups	4279.290	57	75.075			
Total			15310.706	84			

Linearitas Y ke X2

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Y * X3	85	100.0%	0	0.0%	85	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3	Between Groups	(Combined)	10384.897	29	358.100	3.998	.000
		Linearity	8029.428	1	8029.428	89.654	.000
		Deviation from Linearity	2355.469	28	84.124	.939	.561
	Within Groups	4925.809	55	89.560			
Total			15310.706	84			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y * X3	.724	.524	.824	.678

Multikolinieritas

Variables Entered/Removed^a

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

- a. Dependent Variable: Y
b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.425	2.353
	X2	.376	2.663
	X3	.373	2.678

- a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.989	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.007	24.466	.55	.37	.00	.00
	3	.003	37.800	.44	.63	.17	.34
	4	.002	46.178	.02	.00	.83	.66

- a. Dependent Variable: Y

Homogenitas Y dan X1

Test of Homogeneity of Variances

Y

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3.399	21	43	.335

ANOVA

Y

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	12681.039	41	309.294	5.058	.000
Within Groups	2629.667	43	61.155		
Total	15310.706	84			

Homogenitas Y dan X2

Test of Homogeneity of Variances

Y

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.449	17	57	.607

ANOVA
Y

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	11031.416	27	408.571	5.442	.000
Within Groups	4279.290	57	75.075		
Total	15310.706	84			

Homogenitas Y dan X3

Test of Homogeneity of Variances
Y

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.200	12	55	.306

ANOVA
Y

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	10384.897	29	358.100	3.998	.000
Within Groups	4925.809	55	89.560		
Total	15310.706	84			

Uji Hipotesis 1 Pengaruh X1 Terhadap Y

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	159.0588	13.50075	85
X1	161.8824	18.84549	85

Correlations

		Y	X1
Pearson Correlation	Y	1.000	.745
	X1	.745	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000
	X1	.000	.
N	Y	85	85
	X1	85	85

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.549	9.06247

a. Predictors: (Constant), X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8494.049	1	8494.049	103.424	.000 ^b
	Residual	6816.657	83	82.128		
	Total	15310.706	84			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	72.680	8.550		8.500	.000					
	X1	.534	.052	.745	10.170	.000	.745	.745	.745	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	X1
1	1	1.993	1.000	.00	.00
	2	.007	17.340	1.00	1.00

a. Dependent Variable: Y

Uji Hipotesis 2 Pengaruh X2 terhadap Y

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	159.0588	13.50075	85
X2	134.4118	11.52254	85

Correlations

		Y	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.722
	X2	.722	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000
	X2	.000	.
N	Y	85	85
	X2	85	85

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.515	9.39896

a. Predictors: (Constant), X2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7978.451	1	7978.451	90.315	.000 ^b
	Residual	7332.255	83	88.340		
	Total	15310.706	84			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	45.372	12.006		3.779	.000					
X2	.846	.089	.722	9.503	.000	.722	.722	.722	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	X2
1	1	1.996	1.000	.00	.00
	2	.004	23.511	1.00	1.00

a. Dependent Variable: Y

Uji Hipotesis 3 Pengaruh X3 terhadap Y

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	159.0588	13.50075	85
X3	129.5765	11.57622	85

Correlations

		Y	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.724
	X3	.724	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000
	X3	.000	.
N	Y	85	85
	X3	85	85

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3 ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Y
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.519	9.36623

- a. Predictors: (Constant), X3

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8029.428	1	8029.428	91.528	.000 ^b
	Residual	7281.278	83	87.726		
	Total	15310.706	84			

- a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X3

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	49.622	11.484		4.321	.000					
X3	.845	.088	.724	9.567	.000	.724	.724	.724	1.000	1.000

- a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	X3
1	1	1.996	1.000	.00	.00
	2	.004	22.564	1.00	1.00

- a. Dependent Variable: Y

Regression Ganda

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	159.0588	13.50075	85
X1	161.8824	18.84549	85
X2	134.4118	11.52254	85
X3	129.5765	11.57622	85

Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.745	.722	.724
	X1	.745	1.000	.708	.710
	X2	.722	.708	1.000	.750
	X3	.724	.710	.750	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000	.000
	X1	.000	.	.000	.000
	X2	.000	.000	.	.000
	X3	.000	.000	.000	.
N	Y	85	85	85	85
	X1	85	85	85	85
	X2	85	85	85	85
	X3	85	85	85	85

Variables Entered/Removed^a

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

- a. Dependent Variable: Y
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.657	.644	8.05446

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10055.887	3	3351.962	51.669	.000 ^b
	Residual	5254.819	81	64.874		
	Total	15310.706	84			

- a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	34.962	10.828		3.229	.002					
X1	.267	.072	.373	3.739	.000	.745	.384	.243	.425	2.353
X2	.303	.124	.259	2.436	.001	.722	.261	.159	.376	2.663
X3	.309	.124	.265	2.487	.001	.724	.266	.162	.373	2.678

- a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.989	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.007	24.466	.55	.37	.00	.00
	3	.003	37.800	.44	.63	.17	.34
	4	.002	46.178	.02	.00	.83	.66

a. Dependent Variable: Y



UNIVERSITAS PGRI SEMARANG
PASCASARJANA

Jl. Lingga Raya No. 6 - Dr. Cipto Semarang 50125 - Indonesia

Telp (024) 841475, 8316377 Email : pasca@upgris.ac.id Homepage : www.upgris.ac.id

Nomor : 056/T.52/PL/2024

26 Februari 2024

Lampiran : -

Hal : **Izin Penelitian**

Yth. Kepala Kepala Dinas Pendidikan Wilayah III PEMPROV Jawa Tengah

Kami beritahukan dengan hormat bahwa mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas PGRI Semarang :

Nama : Aris Susanto

NPM : 22510053

Program Studi : Manajemen Pendidikan

Akan mengadakan uji coba instrumen dan melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian penulisan tesis dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Rembang

Sehubungan dengan hal itu, mohon kiranya yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk melaksanakan penelitian di unit kerja yang Bapak/Ibu pimpin.

Atas bantuan dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Direktur,

Prof. Dr. Harjito, M.Hum
NPP 936501103

Tembusan :

Ketua Program Studi Magister di lingkungan Pascasarjana

FOTO DOKUMENTASI

